

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Srovnání legálního a nelegálního zaměstnávání osob

Comparison of Legal and Illegal Ways of Employing

Student: Martin Sasín

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Hana Bartková, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví

Zadání bakalářské práce

Student: **Martin Sasín**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 00 Účetnictví a daně
Téma: Srovnání legálního a nelegálního zaměstnávání osob
Comparison of Legal and Illegal Ways of Employing

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Legální způsoby zaměstnávání osob
 3. Nelegální způsoby zaměstnávání osob
 4. Komparace vybraných způsobů zaměstnávání
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

SCHIFFER, Vladimír. *Vnitřní kontrolní systém. Významný nástroj ochrany majetku a hospodaření účetních jednotek*. Praha: ASPI, 2009. 224 s. ISBN 978-80-7357-436-9.
VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. *Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.
ŽENÍŠKOVÁ, Marta. *Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2012*. 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 151 s. ISBN 978-80-7263-735-5.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Hana Bartková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracoval samostatně.

V Ostravě, dne 10. května 2013



.....
Martin Sasín

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Legální způsoby zaměstnávání osob.....	7
2.1	Účastníci vztahů v zaměstnanosti.....	7
2.2	Pracovněprávní vztah.....	8
2.2.1	Pracovní poměr	8
2.2.2	Pracovní dohody.....	9
2.3	Náležitosti pracovního poměru.....	11
2.3.1	Zkušební doba	11
2.3.2	Doba trvání pracovní smlouvy	12
2.3.3	Ukončení pracovního poměru	13
2.3.4	Odstupné.....	15
2.3.5	Dovolená	16
2.3.6	Nemocenská a náhrada mzdy.....	17
2.4	Odměna za práci	17
2.4.1	Mzda.....	18
2.4.2	Plat.....	18
2.4.3	Odměna z dohody.....	18
2.4.4	Minimální mzda	18
2.4.5	Příplatky ke mzdě.....	18
2.5	Výpočet mzdy.....	19
2.5.1	Hrubá mzda	19
2.5.2	Superhrubá mzda.....	19
2.5.3	Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků	20
2.5.4	Sociální pojištění	20
2.5.5	Zdravotní pojištění	21
2.5.6	Ostatní srážky ze mzdy.....	21
2.5.7	Čistá mzda	21
2.6	Náležitosti po skončení pracovního poměru.....	21
2.6.1	Podpora v nezaměstnanosti	23
3	Nelegální způsoby zaměstnávání osob	25
3.1	Práce na černo.....	25
3.1.1	Měření práce na černo	26

3.1.2	Členění práce na černo	28
3.1.3	Způsob odměny	30
3.1.4	Příčiny vedoucí k práci na černo	30
3.1.5	Faktory vedoucí k práci na černo	31
3.2	Švarcsystém	31
3.2.1	Způsob odměny	32
3.2.2	OSVČ a její odvody ve švarcsystému	32
3.2.3	Outsourcing vs švarcsystém	33
3.3	Kontrolování	34
3.4	Pokuty a postihy	34
3.5	Nejčastější výskyt nelegální práce v rámci odvětví.....	35
3.6	Triky kryjící nelegální práci	35
3.6.1	Machinace s odpracovanými hodinami.....	36
3.6.2	Machinace se smlouvami	37
4	Komparace vybraných způsobů zaměstnávání	38
4.1	Klíčové faktory mezi legálním a nelegálním zaměstnáváním.....	38
4.1.1	Jistota.....	38
4.1.2	Ochrana a bezpečí	39
4.1.3	Benefity	41
4.1.4	Faktor času	41
4.1.5	Nezaměstnanost.....	41
4.1.6	Daňová politika státu.....	42
4.2	Srovnání mezd mezi vybranými způsoby zaměstnávání	43
4.3	Vyhodnocení.....	50
4.3.1	Pohled zaměstnance	50
4.3.2	Pohled zaměstnavatele	51
4.3.3	Pohled státu	51
5	Závěr	52
	Seznam použité literatury	55
	Seznam zkratk.....	57
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Zaměstnání je důležitou a většinou také nezbytnou složkou v životě každého člověka. Dává mu možnost uplatnit své zkušenosti nabyté během studia či praxe. Dále mu umožňuje rozšířit své dovednosti, využít svůj čas, navázat nové kontakty a mezilidské vztahy. Především však člověku poskytuje finanční prostředky v podobě mzdy, platu, odměn z dohod či dalších způsobů. Obecně řečeno, zaměstnání člověku umožňuje sociálně se realizovat.

Vzhledem k tomu, že nežijeme v naprosto dokonalé společnosti, rozeznáváme dva základní způsoby zaměstnání. Těmi jsou způsob legální a nelegální, které se následně samozřejmě dále dělí na další formy. Z hlediska socializace není příliš podstatné, zda se jedná o zaměstnání legální nebo nelegální. Ovšem vezmeme-li si jiná hlediska, například právní, finanční a podobně, naskytne se otázka, zda se více vyplatí legální forma zaměstnání nebo nelegální.

Tato bakalářská práce, jejíž název zní „Srovnání legálního a nelegálního zaměstnávání osob“, je zaměřena na komparaci jednotlivých způsobů zaměstnávání. Cílem práce je zanalyzovat legální a nelegální formy, a rozhodnout, která se za daných okolností a s přihlédnutím na všechny faktory nejvíce hodí zaměstnanci, zaměstnavateli a státu. V současnosti se jedná o aktuální téma, jehož aktuálnost zvyšuje návrat zákazu tzv. švarcsystému do české legislativy od roku 2012. Práce se skládá z pěti částí: z úvodu, tří kapitol a závěru.

V kapitole s názvem „Legální způsoby zaměstnávání osob“ jsou obsaženy charakteristiky a náležitosti klasických legálních forem zaměstnání, kterými jsou pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Je zde definován pracovněprávní vztah, který tvoří hranici mezi legálním a nelegálním způsobem zaměstnání. Bez tohoto pracovněprávního vztahu nemůže být zaměstnání legální. Dále jsou v této kapitole vypsány nejpodstatnější práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, které vychází ze Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti. Nechybí zde ani výpočet mzdy v teoretické rovině, který bude mít praktické využití v kapitole 4 při počítání s reálnými čísly.

Následuje kapitola, která je naopak zaměřena na nezákonné formy zaměstnání. Ta pojednává o práci na černo a tzv. švarcsystému. Obsahuje charakteristiku, členění a měření nelegální práce. Dále je do této kapitoly zahrnuta statistika kontrol a pokut za rok 2012, která byla získána formou standardizovaného rozhovoru elektronickou formou ke Státnímu úřadu inspekce práce v Opavě. Na konci kapitoly se seznámíme s nejrůznějšími triky, kterými zaměstnavatelé kryjí nelegální práci. Tyto krycí metody vycházejí jednak z již zmiňovaného

standardizovaného rozhovoru a jednak z dotazování či praxe jednotlivých účastníků nelegálních prací.

V další kapitole již proběhne hodnocení jednotlivých způsobů zaměstnávání a jejich následné porovnávání s ostatními způsoby. Toto srovnání bude vycházet nejen z finančního hlediska, ale budou zohledněny také ostatní faktory, které mohou mít v dané oblasti zaměstnávání podstatnou roli. Z finančního hlediska bude pro hodnocení klíčový výpočet čistého příjmu zaměstnance, celkových nákladů zaměstnavatele a celkového příjmu státu. K tomuto účelu bude stanovena hrubá mzda, ze které se bude vycházet ve všech hodnocených způsobech zaměstnání. Na základě metody srovnávání poté porovnáme, který z těchto způsobů je z finančního hlediska nejvýhodnější pro zaměstnance, zaměstnavatele a pro stát.

2 Legální způsoby zaměstnávání osob

2.1 Účastníci vztahů v zaměstnanosti

Nejdůležitějšími aktéry, co se týče zaměstnávání, jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. Bez jednoho nemůže ten druhý existovat. Podle § 7 Zákoníku práce může být zaměstnavatelem fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Z toho vyplývá, že zaměstnancem může být pouze fyzická osoba (nikoli i právnická, jako v případě zaměstnavatele). Ta musí být navíc podle § 6 zákoníku práce způsobilá k tomu, mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti. Tato způsobilost vzniká zpravidla dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. *„Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.“*

Vraťme se ale zpátky k zaměstnavateli. Tím se může fyzická osoba stát již okamžikem svého narození. Ovšem teprve až dosažením plnoletosti ji vzniká způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel.[10]

Dalším účastníkem vztahů, týkajících se zaměstnávání, je stát. Ten je v České republice zastoupen Ministerstvem práce a sociální věcí a Úřadem práce.

„Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.“ (§ 6 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti).

Úřad práce zprostředkovává komunikaci mezi jednotlivými složkami a organizacemi na trhu práce. Komunikuje se zástupci odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávních celků. Hraje klíčovou roli v podpoře státní politiky zaměstnanosti. Jeho nejvyšším orgánem je generální ředitelství v čele s generálním ředitelem. Tím je v současné době JUDr. Jiří Kubeša. Úřad práce má své zastoupení v krajských pobočkách Úřadu práce a jeho kontaktních pracovištích.

Úřad práce podle § 4 odst. 1 Zákona o Úřadu práce *„plní úkoly v oblastech:*

- a) zaměstnanosti,*
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) státní sociální podpory,*
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a*

f) pomoci v hmotné nouzi, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.“

2.2 Pracovněprávní vztah

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí existovat pracovněprávní vztah. Ten vzniká prostřednictvím pracovního poměru nebo dohodou mezi oběma stranami (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

Aby byl pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem legální, musí splňovat následující náležitosti obsaženy v zákoníku práce, ve kterém je tento způsob zaměstnávání definován pojmem „závislá práce.“ Důležité je, aby závislá práce byla vykonávána jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Nelze tedy, aby zaměstnanec podepsal pracovní smlouvu pro zaměstnavatele Alfa, a na základě této smlouvy pak pracoval pro zaměstnavatele Beta. Zaměstnanec dále musí činnost pro zaměstnavatele vykonávat osobně. Není možné, aby zaměstnanec do práce místo sebe poslal náhradníka, aby vykonával jeho pracovní úkoly. Ať už by byly důvody jakékoli, není to možné. Podstatný je také vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Dále je nezbytné, aby závislá práce byla vykonávána za mzdu, plat či odměnu za práci. Veškeré náklady a odpovědnost spojené s touto prací nese zaměstnavatel. Podmínkou také je, že zaměstnanec tuto závislou práci vykonává v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném předem dohodnutém místě.[3]

2.2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr může vzniknout volbou, jmenováním nebo pracovní smlouvou. Platnost pracovního poměru začíná dnem nástupu do práce nebo dnem, ke kterému je vedoucí zaměstnanec jmenován na pracovní místo.

„Volbou vzniká pracovní poměr v zákonem stanovených případech anebo vyplývá ze stanov obchodních společností nebo usnesením orgánů sdružení občanů.“ (Jakubka, 2004)

„Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího:

- a) organizační složky státu,*
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,*
- c) organizačního útvaru státního podniku,*
- d) organizačního útvaru státního fondu,*
- e) příspěvkové organizace,*
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,*
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.“ (§ 33, odst. 3 Zákoníku práce)*

Nejčastějším dokumentem, který zprostředkovává vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je pracovní smlouva. Zaměstnavatel se domluví se zaměstnancem na právech a povinnostech, které pracovní úkon obnáší. V pracovní smlouvě musí být podle § 34 odst. 1 zákoníku práce obsaženy tyto základní náležitosti:

- „a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
c) den nástupu do práce.“

V následujících odstavcích tohoto paragrafu je dále obsaženo, že pracovní smlouva musí být v písemné podobě, přičemž každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Rovněž jakákoli změna pracovní smlouvy nebo odstoupení od ní musí být písemně. § 34 také poskytuje informace ohledně odstoupení od smlouvy. K tomu může dojít jen do doby, dokud zaměstnanec nenastoupí do práce. Dále *„nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne (§ 350a) nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“* (§ 34 odst. 3 Zákoníku práce)

2.2.2 Pracovní dohody

Jedná se o práce konané mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel a zaměstnanec se domluví na pracovním vztahu na základě dohody. V Zákoníku práce rozeznáváme dva typy pracovních dohod: Dohoda o provedení práce a Dohoda o pracovní činnosti. Obě dohody musí být sepsány písemně, a stejně jako u pracovní smlouvy každá strana obdrží jednu kopii. Základní rozdíly mezi pracovním poměrem a těmito dohodami jsou obsaženy v § 77 odst. 2 Zákoníku práce. V pracovním vztahu uzavřeném na základě dohody například

neexistuje možnost odstupného, dovolené, cestovních náhrad, převedení na jinou práci či dočasného přidělení (není-li ve smlouvě stanoveno jinak).

Dohoda musí obsahovat základní údaje o zaměstnavateli a zaměstnanci, dále musí být uveden předmět dohody, ve kterém je například zmíněn rozvrh směn, pracovní doba, náplň práce atd. Musí být také zmíněná odměna z dohody a její splatnost. Samozřejmě nemohou chybět podpisy obou stran. Vzorová ukázka obou dohod je obsažena v příloze č. 1 a 2.

Dohoda o provedení práce

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“ (§ 75 Zákoníku práce) Nutno tedy zdůraznit, že pokud zaměstnanec odpracuje u zaměstnavatele a během kalendářního roku 300 hodin a poté odejde pracovat k zaměstnavateli B, se kterým opět uzavře dohodu o provedení práce, má u tohoto zaměstnavatele opět k dispozici dalších 300 hodin. Pokud by se však v témže roce vrátil k zaměstnavateli A, neměl by už možnost s ním uzavřít dohodu o provedení práce. Musel by přejít například na dohodu o pracovní činnosti.

Velikou výhodou této formy práce je absence pojistných poplatků ze strany zaměstnance (odvody na sociální a zdravotní pojištění). Dokonce je i možnost neplatit daň z příjmu. To znamená, že ve většině případů se hrubá a čistá mzda shodují. Zaměstnanec však musí se zaměstnavatelem sepsat daňové prohlášení, přičemž toto prohlášení může uplatnit v jednu dobu pouze u jednoho zaměstnavatele. Pokud tedy má současně dvě zaměstnání a daňové prohlášení podepsal u zaměstnavatele A, u zaměstnavatele B musí odvádět daň z příjmu, i když pro něj pracuje na dohodu o provedení práce. Tato daň činí 15 %. Tuto dohodu většinou využívají studenti jako přivýdělek v době studia.

V minulosti byl rozsah hodin možných odpracovat pro jednoho zaměstnavatele v daném roce na tuto dohodu značně nižší. Před dvěma lety ještě platil maximální rozsah 150 hodin, a kdybychom šli ještě o pár let dozadu, tak narazíme i na hranici 100 hodin. Současných 300 hodin však s sebou nese jedno výrazné omezení. Pokud si zaměstnanec v jednom měsíci vydělá více než 10 000 Kč, je povinen za tento měsíc zaplatit sociální a zdravotní pojištění.

Nutno ještě zmínit, že v souvislosti s touto dohodou není úplně vhodné hovořit o zaměstnancích. Přesnější termín je spíše „brigádník“.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti nemá žádné omezení ohledně celkového rozsahu možných odpracovaných hodin (na tuto dohodu může fyzická osoba odpracovat i více jak 300 hodin), ale jistý hodinový limit zde přece jenom existuje. „*Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.*“ (§ 76 odst. 2 Zákoníku práce) Typická týdenní pracovní doba je 40 hodin, proto se v rámci dohody o pracovní činnosti a na základě této podmínky většinou jedná o týdenní limit 20 hodin. Tento limit se však může měnit v závislosti na tom, jedná-li se o jednosměnný, dvousměnný, třisměnný či nepřetržitý provoz. „*Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.*“ (§ 76 odst. 3 Zákoníku práce)

V této dohodě již musí zaměstnanec ze své odměny odvádět poplatky na sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění. Což mu snižuje částku, kterou dostane k výplatě. Pozitivem však je, že se zaměstnanci tento příjem započítává pro případné posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, peněžité pomoci v mateřství a do starobního důchodu. Zaměstnavatel za tohoto zaměstnance musí však rovněž státu odvést poplatky na tato pojištění (v jeho případě je to 25 % na sociální a 9 % na zdravotní pojištění). Výjimkou však je dohoda uzavřená s odměnou do výše 2 500 Kč, která nepodléhá pojistným odvodům.

Dohodu lze uzavřít i na dobu neurčitou.

2.3 Náležitosti pracovního poměru

2.3.1 Zkušební doba

Zaměstnavatel se může v rámci pracovní smlouvy se zaměstnancem domluvit na tzv. zkušební době. Nejpozději však do dne, kdy zaměstnanec nastoupí do práce (případně ke dni, kdy byl vedoucí zaměstnanec jmenován na pracovní místo). Zkušební doba musí být stejně jako pracovní smlouva vyhotovená písemně a její platnost trvá maximálně tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. U vedoucího zaměstnance je možnost sjednat zkušební dobu až na šest po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru.

Ovšem zkušební doba nesmí být delší, než je polovina sjednané doby pracovního poměru. Není možné ji také dodatečně prodlužovat. Avšak pokud zaměstnanec čerpá

celodenní dovolenou nebo nepracuje z důvodu celodenní překážky v práci, je zkušební doba o tuto prodlevu prodlužována.[10]

2.3.2 Doba trvání pracovní smlouvy

Pracovní smlouva se může sjednat na dobu určitou nebo neurčitou. Přičemž, jedná-li se o dobu určitou, musí být tato skutečnost obsažena písemně v pracovní smlouvě. V případě, že údaj o době trvání bude ve smlouvě chybět, je automaticky platná na dobu neurčitou. Právě smlouva sjednaná na takovou dobu platnosti je pro zaměstnance výhodnější. Dodává mu totiž určitou jistotu pracovního místa a při případné výpovědi má nárok na odstupné. Zaměstnavatel tedy v mnoha případech raději zvolí smlouvu na dobu určitou a na základě pracovních výsledků poté případně zaměstnanci nabídne smlouvu na neurčito. Dalo by se říci, že smlouvou na dobu určitou zaměstnavatel nepřímo prodlužuje trvání zkušební doby. (Samozřejmě, že už bez možnosti kdykoli ukončit pracovní poměr. To lze pouze ve zkušební době, zatímco u doby určité už pak musí zaměstnavatel počkat na její skončení.) Pokud zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem smlouvu na dobu určitou v trvání šesti měsíců a dohodnou se v ní také na tříměsíční zkušební dobu, nemá zaměstnanec ani po uplynutí této zkušební doby žádnou jistotu, že za další tři měsíce si nebude muset hledat novou práci. Otázkou je, jaký vliv má tato nejistota na pracovní nasazení zaměstnance. Jeho tempo může být s rostoucí nejistotou vyšší, protože bude chtít ukázat svému zaměstnavateli své kvality. Tato motivace mu tedy následně může vynést pracovní smlouvu s dobou trvání na neurčito. To, zda si i nyní své vysoké tempo zachová nebo při nabytí jistoty zvolní, je už další otázkou, vhodnou spíše do jiné práce zaměřené konkrétně na tuto problematiku.

Pracovní smlouvu s trváním na dobu určitou může zaměstnavatel prodloužit. Nelze však tak činit do nekonečna. „*Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.*“ (§ 39 odst. 2 Zákoníku práce)

Zaměstnavatel využívá možnost sjednat trvání pracovní smlouvy na dobu určitou také v případech, kdy potřebuje nahradit zaměstnance, který je dočasně neschopen tuto práci vykonávat. Například z důvodů mateřské či rodičovské dovolené nebo dlouhodobé nemocenské. Dalším případem, kdy se zaměstnavatel k takovéto době trvání přikloní, jsou sezónní práce.

Základním rozdílem mezi smlouvou na dobu určitou a neurčitou je v nároku na odstupné. V prvním případě totiž po uplynutí trvání pracovní smlouvy pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem končí bez dalších finančních nároků, kdežto u smlouvy na dobu neurčitou má zaměstnanec ve většině případů při ukončení pracovního poměru právo na odstupné. Záleží však na tom, z čí strany ukončení pracovněprávního vztahu přišlo a co bylo jeho důvodem.

2.3.3 Ukončení pracovního poměru

Zatímco u pracovní smlouvy sjednané na dobu určitou stačí zaměstnavateli, aby jen počkal na její uplynutí a poté se se zaměstnancem rozloučil, u smluv platných na dobu neurčitou je to složitější. Přesně jsou způsoby skončení pracovního poměru uvedeny v § 48 odst. 1 Zákoníku práce: „*Pracovní poměr může být rozvázán jen*

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době.“*

- **Dohoda**

Pracovní poměr končí po vzájemné dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. S ukončením tedy musí souhlasit obě strany. Je nutné, aby byla dohoda písemně a každá ze stran obdržela jedno vyhotovení této dohody.

- **Výpověď**

Také ukončení pracovního poměru tímto způsobem musí být písemnou formou. Výpověď může podat zaměstnavatel i zaměstnanec. Avšak pouze zaměstnanec ji má právo podat z jakéhokoli důvodu. Zaměstnavatel takovou možnost nemá a výpověď může podat pouze z důvodů, které jsou uvedeny v § 52 Zákoníku práce. Jedná se například o situaci, kdy zaměstnavatel končí svou činnost a zaniká. Častým případem dále bývá, že se zaměstnanec stane nadbytečným a dochází ke snižování stavu zaměstnanců. Dalším důvodem může být dlouhodobá neschopnost vykonávat pracovní úkol zapříčiněna zdravotním stavem na základě lékařského posudku.

Pojmem, který také zaměstnavateli komplikuje ukončení pracovněprávního vztahu se svým zaměstnancem, je ochranná doba. Ta zakazuje zaměstnavateli dát jistým zaměstnancům, kteří splňují dané podmínky, výpověď. „*To je*

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.“ (§ 53 odst. 1 Zákoníku práce)

„Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.“ (§ 51 odst. 1 Zákoníku práce) Ve většině případů začne tato lhůta běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla doručena výpověď a končí uplynutím posledního dne příslušného měsíce.

- **Okamžité zrušení pracovního poměru**

Nejrazantnějším způsobem ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je jeho okamžité zrušení (také známo jako „zrušení na hodinu“). K tomuto kroku může zaměstnavatel přistoupit pouze v případě, že zaměstnanec hrubým způsobem porušil pracovní kázeň nebo „byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.“ (§ 55 odst. 1 písm. a) Zákoníku práce) Toto se však netýká zaměstnankyně, která je těhotná nebo na mateřské dovolené, dále zaměstnance či zaměstnankyně, kteří jsou na rodičovské dovolené.

Okamžité zrušení pracovního poměru může samozřejmě přijít také ze strany zaměstnance. Jeho možnosti jsou však také omezeny. Pracovní poměr tímto způsobem může ukončit jen v případě, že mu jeho zdravotní stav na základě lékařského posudku nedovoluje dále tuto práci vykonávat a zaměstnavatel mu nebyl schopen ve lhůtě 15 dnů najít jinou adekvátní práci. Dalším důvodem může být případ, kdy zaměstnavatel do 15. dne po uplynutí období splatnosti nevyplatil mzdu, plat nebo jejich náhradu, a to v jakékoliv míře.[10]

- **Zrušení ve zkušební době**

„Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.“ (§ 66 odst. 1 Zákoníku práce)

2.3.4 Odstupné

Jednou z velkých výhod v zaměstnání konaném legální cestou je možnost odstupného při předčasném ukončení pracovního vztahu. Ovšem, jak již bylo zmíněno v této práci dříve, ne vždy má zaměstnanec na odstupné právo. Velkou roli zde hraje způsob a důvod ukončení pracovního poměru. Neméně důležité také je, z čí strany iniciativa k ukončení pracovněprávního vztahu přišla. Zaměstnanec, který skončí pracovní poměr z vlastní vůle, nemá nárok na odstupné. Odstupné také nepřipadá v úvahu ani v případě, že pracovní poměr skončí ve zkušební době nebo vyprší pracovní smlouva na dobu určitou.

V Zákoníku práce je přesně stanoveno, ve kterých případech má zaměstnanec na odstupné nárok. Jedná se o situace, kdy dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou, a to z důvodů, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, případně přemísťuje. Dále dochází-li k organizačním změnám, které mají za následek nadbytečnost daného zaměstnance. V těchto případech zaměstnanci *„přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně*

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,*
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,*
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,*

- d) *součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4.*
- a) *Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.“ (§ 67 odst. 1 Zákoníku práce)*

Z výše uvedeného paragrafu tedy vyplývá, že výše odstupného je také závislá na době, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Jedná se o novinku v Zákoníku práce od 1. 1. 2012.

Zaměstnanec má také právo na odstupné v případě, že mu jeho zdravotní stav na základě lékařského posudku nadále nedovoluje vykonávat danou práci. Podmínkou však je, že toto zdravotní omezení vzniklo vlivem pracovní činnosti (například pracovním úrazem, onemocněním z povolání, atd.). Odstupné pro zaměstnance zde musí činit minimálně dvanáctinásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.[10]

Z výše uvedeného paragrafu tedy vyplývá, že výše odstupného je také závislá na době, kterou zaměstnanec u zaměstnavatele odpracoval. Jedná se o novinku v Zákoníku práce od 1. 1. 2012.

2.3.5 Dovolená

„Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.“ (§ 212 odst. 1 Zákoníku práce) Minimálním výměrem dovolené pro kalendářní rok jsou 4 týdny. Například státní zaměstnanci mají nárok na 5 týdnů dovolené v kalendářním roce a jedná-li se o pedagogického či akademického pracovníka, jeho dovolená má až 8 týdnů.

V době čerpání dovolené má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Pokud dojde ke skončení pracovního poměru, náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou.[10]

2.3.6 Nemocenská a náhrada mzdy

V případě, že na základě lékařského potvrzení zaměstnanec není dočasně schopen vykonávat svůj pracovní úkol z důvodu nemoci a splňuje podmínky nároku na nemocenskou podle předpisů o nemocenském pojištění, má právo podle § 192 Zákoníku práce na náhradu mzdy (popř. platu). Tato náhrada má platnost od čtvrtého do jednadvacátého pracovního dne jeho nepřítomnosti a hradí ji zaměstnavatel. Z toho vyplývá, že první tři pracovní dny (přesněji prvních 24 neodpracovaných hodin) tedy zaměstnanec marodí zadarmo.

Pokud zaměstnanci jeho zdravotní stav nedovolí návrat do práce ani po vypršení daných jednadvaceti dní, začíná čerpat dávky nemocenského pojištění. Podmínkou však je, že za něj zaměstnavatel toto pojištění platí.

„Náhrada mzdy nebo platu podle odstavce 1 přísluší ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo platu se zjištěný průměrný výdělek upraví obdobným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění, s tím, že pro účely této úpravy se příslušná redukční hranice stanovená pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 0,175 a poté zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.“ (§ 192 odst. 2 Zákoníku práce)

Další případy, kdy má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, obsahuje § 191 Zákoníku práce. Je to především mateřská a rodičovská dovolená.

„V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.“ (§ 195 odst. 1 Zákoníku práce)

„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“ (§ 196 Zákoníku práce)

2.4 Odměna za práci

Nejdůležitějším prvkem, který motivuje člověka pracovat, je odměna. V závislosti na tom, pro jakého zaměstnavatele fyzická osoba pracuje a na typu pracovněprávního vztahu, může být odměnou mzda, plat nebo odměna z dohody. Rozdíl mezi mzdou a platem je minimální. Mzda je označením pro odměnu fyzické osoby zaměstnané na pracovní poměr v podnikatelské sféře, kdežto plat reprezentuje odměnu ve sféře státní.

„Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (§ 109 odst. 4 Zákoníku práce)

2.4.1 Mzda

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ (§ 109 odst. 2 Zákoníku práce)

2.4.2 Plat

Stejně jako u mzdy se jedná o peněžité plnění, které svému zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel. Ovšem v tomto případě je zaměstnavatelem stát, územní samosprávních celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.[10]

2.4.3 Odměna z dohody

O odměně z dohody hovoříme v případě, že je pracovněprávní vztah založený na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

2.4.4 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“ (§ 111 odst. 1 Zákoníku práce)

Pro rok 2013 je základní sazbou pro minimální mzdu částka 8 000 Kč za měsíc, případně 48,10 Kč za hodinu.

V tomto smyslu je mzdou myšlen také plat. Zákoník práce dále totiž ve svém výkladu ztotožňuje tyto dva pojmy (není-li uvedeno jinak).

2.4.5 Příplatky ke mzdě

Zaměstnanec pracující na pracovní poměr má v určitých případech, které se liší od standardních pracovních úkolů (ať už časově, místem či podstatou), nárok na příplatky. Jedná

se například o práci přesčas, noční práci (22 h – 6 h), práci ve ztíženém pracovním prostředí, práci v sobotu, neděli či ve svátek.

2.5 Výpočet mzdy

Vzhledem k tomu, že fyzická osoba zaměstnaná na pracovní poměr musí z příjmu ze závislé činnosti odvádět poplatky na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění, daň z příjmu fyzických osob a případně další odvody, nedostává k výplatě plnou výši své odměny.

Případy, kdy smí zaměstnavatel srazit svému zaměstnanci ze mzdy určitou částku, obsahuje § 147 odst. 1 Zákonníku práce. Jedná se o:

- „a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,*
- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,*
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,*
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,*
- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.“*

Pro výpočet mzdy, kterou zaměstnanec dostane k výplatě, je nutné rozlišovat následující pojmy.

2.5.1 Hrubá mzda

Celková peněžní odměna náležící zaměstnanci za práci vykonanou pro zaměstnavatele (zpravidla se jedná o měsíční interval). Je složená ze základní mzdy, odměn, příplatků, náhrad mzdy a podobně. Jedná se o částku, z níž se ještě neodečetly odvody na pojistné, daň z příjmu a případně další poplatky (příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění).

2.5.2 Superhrubá mzda

Superhrubá mzda je stanovena v § 6 odst. 13 Zákona o daních z příjmů (Zákon č. 586/1992 Sb. v platném znění) a slouží jako základ pro výpočet záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Tento základ však dostaneme teprve až po jejím zaokrouhlení na stovky nahoru.

Superhrubou mzdu dostaneme součtem hrubé mzdy zaměstnance, sociálním (25 %) a zdravotním pojištěním (9 %), jež za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Výpočet tedy může vypadat i takto: Hrubá mzda * 1,34.

2.5.3 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků

Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků patří mezi přímé daně. Poplatníkem je zaměstnanec, ovšem plátcem je jeho zaměstnavatel. Ten zaměstnanci z hrubé mzdy odečte zálohu na tuto daň. Pro výpočet zálohy se vychází ze superhrubé mzdy. Ta se zaokrouhlí na stovky nahoru a vynásobí 15 % sazbou. Výsledkem je záloha na daň před slevami.

Poplatník má nárok si tuto zálohu snížit pomocí tzv. slev na dani a daňového zvýhodnění. Nejčastější je sleva na poplatníka, která je ve výši 2 070 Kč (za měsíc). Zaměstnanec však musí u tohoto zaměstnavatele mít podepsáno prohlášení k dani. V případě, že má zaměstnanec zdravotní postižení, má také nárok na slevu. Výše slevy závisí na závažnosti tohoto postižení. Rozlišujeme invaliditu prvního, druhé a třetího stupně. Dalším příkladem, kdy má poplatník právo na slevu, je, vlastní-li průkaz ZTP/P. Tzv. daňové zvýhodnění v podobě slevy na dani si může uplatnit na vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti. Sleva činí 1 117 Kč (za měsíc).

V momentě, kdy je výše zálohy po odečtení slev na dani nulová (slevy na dani nemohu jít do mínusu) a zaměstnanec má nárok na daňové zvýhodnění (na dítě 1 117 Kč), vzniká mu daňový bonus ve výši tohoto daňového zvýhodnění. Pokud by záloha na daň byla po slevách například 300 Kč, vzniká zaměstnanci daňový bonus 817 Kč (300 – 1 117).

2.5.4 Sociální pojištění

Sociální pojištění se skládá z pojistného na nemocenské pojištění, důchodového pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Sazba sociálního pojištění pro zaměstnance je 6,5 %. Pro výpočet se vychází z částky hrubé mzdy. Tu vynásobíme 6,5 % a výsledek následně zaokrouhlíme na celé koruny nahoru. Tato částka se tedy zaměstnanci z hrubé mzdy odečte.

Zaměstnavatel je však povinen za svého zaměstnance také odvést sociální pojištění. V tomto případě se jedná o sazbu 25 % (existuje také výjimka, kdy je tato sazba 26 %) a opět se vychází z hrubé mzdy daného zaměstnance.

Sociální pojištění je odváděno Okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ).

2.5.5 Zdravotní pojištění

Také zdravotní pojištění platí zaměstnanec i zaměstnavatel. Zde jsou sazby v porovnání se sociálním pojištěním nižší. Zaměstnanci se z hrubé mzdy strhne 4,5 % na toto pojištění. Také u zdravotního pojištění musí být stržená částka zaokrouhlena na celé koruny nahoru.

Sazba pro zdravotní pojištění, které za zaměstnance platí zaměstnavatel je 9 % z hrubé mzdy konkrétního zaměstnance.

Částky zdravotního pojištění jsou odváděny příslušné zdravotní pojišťovně.

2.5.6 Ostatní srážky ze mzdy

Mzdu lze zaměstnanci snížit také o částku exekučního plnění (ne vždy v plné výši, musí být zohledněno životní minimum). Dále, platí-li si zaměstnanec penzijní nebo životní připojištění, jsou tyto částky po domluvě se zaměstnavatelem rovněž placeny ze mzdy. Mezi ostatní srážky ze mzdy mimo jiné patří také pohledávka k zaměstnavateli.

2.5.7 Čistá mzda

Po odečtení všech těchto srážek od hrubé mzdy získáme čistou mzdu, která je konečnou částkou, jež dostane zaměstnanec k výplatě jako odměnu za odvedenou práci pro svého zaměstnavatele.

2.6 Náležitosti po skončení pracovního poměru

V souvislosti se skončeným pracovním poměrem se k bývalému zaměstnanci vážou jistá práva a povinnosti. V první řadě je potřeba zmínit, že fyzická osoba, které skončil pracovní poměr, přichází o statut zaměstnance a stává se nepodnikající fyzickou osobou. Tato osoba má nyní několik možností. Může se stát podnikatelem, jednatelem, majitelem společnosti, opět zaměstnancem nebo uchazečem o zaměstnání. Poslední jmenovaná možnost bývá nejčastější, a proto se jí budeme nyní blíže věnovat. [4]

Nepodnikající fyzická osoba v této chvíli nemá žádné příjmy ze závislé činnosti a do 8 dnů ode dne ukončení pracovního poměru se musí registrovat na příslušné pobočce Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Veškerá specifika, která provází uchazeče o zaměstnání, upravuje Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.).

Ten také stanovuje, že *„uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž*

územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (§ 24 Zákona o zaměstnanosti). Tato žádost musí být podána písemně.

Dále Zákon o zaměstnanosti naopak zmiňuje i ty fyzické osoby, které nemohou být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazeny. Jedná se o osobu samostatně výdělečně činnou, společníka, jednatele, člena družstva (za předpokladu splnění daných podmínek), osobu, jež je dočasně neschopná práce, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, osobu, která má invalidní důchod třetího stupně (za mimořádných podmínek však lze zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání), vykonává trest odnětí svobody nebo neposkytne Úřadu práce identifikační údaje či souhlas k jejich zpracování. V neposlední řadě jde také o fyzickou osobu, která je v pracovněprávním vztahu (tzn. vztah na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru.[4]

Ovšem podle § 25 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti *„zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání*

- a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo*
- b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.*

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.“

Práva uchazeče o zaměstnání vyjmenovává ve své knize *Jak skončit pracovní poměr* Libuše NEŠČÁKOVÁ (2013, str. 137): *„Uchazeč o zaměstnání má právo:*

- na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech,*
- na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek,*
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje,*
- na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.“*

Pokud je fyzická osoba vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, platí za ní sociální a zdravotní pojištění stát ze svého rozpočtu. V opačném případě si musí tato osoba pojistné platit sama.

Povinností uchazeče o zaměstnání je plně spolupracovat s Úřadem práce. To znamená, poskytnout mu veškeré informace o svém zdravotním i osobním stavu, pravidelně tam docházet na konzultace o případných pracovních příležitostech, zúčastnit se pohovoru u firmy, kterou Úřad práce doporučil a v případě, že si najde nekolidující zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku či odměny, musí mu tuto skutečnost nejpozději do dne nástupu k výkonu oznámit.

2.6.1 Podpora v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání vedený na Úřadu práce má v jistých případech nárok na finanční příjem od státu v podobě podpory v nezaměstnanosti. *„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který*

- a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu^{32g}) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,*
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a*
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.“ (§ 39 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti)*

Délkou rozhodného období jsou dva roky před zařazením uchazeče do evidence na Úřadu práce.

Uchazeč však nemůže tuto podporu čerpat věčně. Tzv. podpůrčí doba (období, kdy uchazeč o zaměstnání pobírá podporu) je závislá na jeho věku. Rozmezí této doby se pohybuje mezi 5 a 11 měsíci (do 50 let je to 5 měsíců, nad 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců). Výše této podpory se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který měl uchazeč při svém posledním ukončeném zaměstnání (případně z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc, byl-li osobou samostatně výdělečně činnou).[4]

„Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před

zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“
(§ 50 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti)

Výše podpory tedy není nijak převratná, navíc uchazeč o zaměstnání má podstatně více volného času než jeho pracující spoluobčané. Všechny tyto faktory jej mohou pod vidinou přívýdělku přivést do oblasti stínové ekonomiky, konkrétně k práci na černo.

3 Nelegální způsoby zaměstnávání osob

3.1 Práce na černo

Nedílnou součástí stínové ekonomiky je práce na černo. Tento, u nás již zdomácnělý, pojem přesně definuje pátý direktoriát Evropské komise ve své zprávě z roku 1994, která navazuje na Bílou knihu o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Podle této definice pod práci na černo spadají: „*profesionální aktivity, vykonávané jako jediné nebo druhé zaměstnání, provozované pravidelně za účelem výdělku a nikoli příležitostně a pohybující se na hranici nebo vně povinností daných právním řádem, předpisy a smluvními závazky, s výjimkou těch neformálních činností, které jsou součástí kriminální ekonomiky, protože jsou v rozporu s trestním zákoníkem.*“ (EC 1994)

V pozdějších letech Evropská komise tuto definici podstatně zjednodušila: „*Nehlášená práce představuje jakékoli placené činnosti, které jsou zákonné, pokud jde o jejich povahu, ale které nejsou ohlášeny veřejným úřadům, při vzetí v úvahu odlišnosti v regulačních systémech členských států.*“ (EC 1998) V této definici je pojem „práce na černo“ vyjádřen jako „nehlášená práce.“ Ve spojitosti s prací na černo se dále můžeme setkat s výrazy: neregulérní práce, šedá práce, nelegální práce, neoficiální práce, podzemní práce atd.

Podle těchto dvou definic by se dala práce na černo jednoduše označit jako legální činnost, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele, avšak bez existence pracovněprávního vztahu (čili bez pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Jinými slovy zaměstnanec a zaměstnavatel neoznámí vznik spolupráce příslušnému orgánu. Státu tedy z této činnosti neplynou daně a platby na sociální pojištění. Toto je však velice zjednodušená definice, která dokonce není úplně přesná. O tom se později i přesvědčíme. Faktem však zůstává, že existence pracovněprávního vztahu je pro posuzování práce na černo klíčová. Dalo by se říci, že pracovněprávní vztah tvoří pomyslnou hranici mezi legálním a nelegálním způsobem zaměstnávání. Bez něj se v žádném případě nikdy nemůže jednat o zákonný způsob.

Podle § 5 písm. e) Zákona o zaměstnanosti se nelegální prací rozumí „*výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, nebo pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (zelená karta) vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo v rozporu s modrou kartou; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle*

§ 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. “ Dále hovoříme dle tohoto paragrafu o nelegální práci „pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného povolení k pobytu na území České republiky, je-li podle zvláštního právního předpisu vyžadováno.“

Na základě dříve uvedených definic je zřejmé, že do práce na černo nezahrnujeme nezákonné činnosti (například výroba a distribuce drog). Tyto aktivity se totiž stát snaží eliminovat globálně, zatímco u zákonných činností chce jen zamezit, aby byly vykonávány na černo a nahradit je tedy legální prací. Do práce na černo také nelze zahrnout činnosti, jež postrádají produktivní charakter. Nepatří zde ani daňové úniky. Výjimkou však jsou ty případy, kdy daňový únik souvisí s uskutečněnou prací.

Příkladem může být živnostník, který nepřizná určitou část ze svých naturálních výkonů. V tomto případě totiž byla uskutečněna reálná práce. Ovšem případ, ve kterém by si živnostník v daňovém přiznání uměle navýšil výdaje s cílem snížit si daň z příjmů, nelze hodnotit jako práci na černo. Nedošlo totiž k vytvoření žádné reálné práce. Při posuzování, zda činnost spadá či nespadá do práce na černo, je důležitá také pracovní doba. Pokud vedoucí podniku nařídí svému zaměstnanci, aby pro něj (nikoli pro podnik) vykonal legální činnost v pracovní době, mluvíme o zneužívání cizí práce, nikoli o práci na černo. O tu se bude jednat v případě, že by zaměstnanec pro šéfa podniku tuto činnost vykonával mimo svou pracovní dobu a byl odměněn hotově tzv. „na ruku“.[2]

3.1.1 Měření práce na černo

Vzhledem k tomu, že se jedná o nelegální oblast, je její měření značně složité a přesné statistiky neexistují. Přesné číslo lidí pracujících na černo tak samozřejmě nelze zjistit. Měření také komplikuje časté zaměňování pojmů „stínová ekonomika“ a „práce na černo“. Připomeňme, že práce na černo je součástí stínové ekonomiky. Čili vše, co patří do práce na černo, spadá zároveň také do stínové ekonomiky. Ovšem toto neplatí naopak. Proto je nutno tyto dva pojmy rozlišovat a řídit se stanovenými měřítky a definicemi, které jasně uvádějí, co hodnotit jako práci na černo a co nikoliv. V důsledku zmiňovaných překážek, se proto k určování velikosti rozsahu prací konaných na černo využívá odhadů.

Tyto odhady jsou však často založeny na metodě rozporů (ty vychází ze sledování daňových úniků), na monetárních metodách (sledují změny peněžních hotovostí) a na metodách fyzikálního inputu (zkoumání závislosti mezi vývojem elektrické energie a růstem HDP).[2]

Metoda míry účasti na stínovém trhu práce

Tuto metodu navrhl Bruno Contini poté, co si všiml nesrovnalostí na trhu práce v Itálii. Oficiální míra pracovních sil tam totiž od konce 50. let podstatně poklesla, zatímco podle neoficiálních zdrojů byla míra účasti pracovních sil mnohem vyšší. Na tomto základě Contini usoudil, že neregistrovaná pracovní síla nebyla zahrnuta do oficiálních odhadů národního důchodu. Když je tedy účast na formálním trhu práce omezena, dojde k přesunu práce na ten neformální. Pak už jen stačí odhadnout míru pracujících na černo a přiřadit jim určitou úroveň dosahované produktivity práce.[2]

Existují tři různé způsoby pro odhad míry práce na černo na trhu. Těmi jsou:

- nepřímá bilanční metoda,
- přímé terénní šetření,
- odvození kapacity trhu práce na černo z makroekonomických odhadů.

• Nepřímá bilanční metoda

Tato metoda využívá statistiky, ze kterých čerpá celkový počet obyvatelstva, údaje o zaměstnanosti a informace o ekonomických aktivitách. Na základě těchto údajů se vytvoří souhrnná bilance pracovních sil, ve které se porovnávají zdroje pracovní síly s jejich využitím. Rozdíl, který v bilanci vznikne, je přisuzován práci na černo.

Práce na černo však není černá díra, která pohltí vše, co jí přijde do cesty. Proto nemůžeme všechny nesrovnalosti a rozdíly, které z této metody vzniknou automaticky přiřazovat k práci na černo. Je potřeba zohlednit a podrobně sledovat také další faktory. Například rozdílnost délky pracovní doby, míru zaměstnávání žen, legislativní změny či míru absence. Ovšem ani poté, co by se nám podařilo tyto faktory přesně vyjádřit, nelze počítat se stoprocentní reflexí práce na černo. Zákonný a stínový trh jsou vzájemně propleteny. Existuje proto ještě spousta dalších prvků, které nám brání přesně vyjádřit míru pracujících na černo. Nepřímá bilanční metoda tak například nemůže zahrnout zahraniční ilegální migranty, ženy pracující na černo v domácnosti, studenty, důchodce, ani pracovníky, kteří vykonávají práci na černo jako své druhé či další zaměstnání.

Tato metoda se používá hlavně v rozvojových zemích. O sledování se stará Mezinárodní organizace práce (ILO).[2]

- **Přímé terénní šetření**

Jedná se o podstatně přímější metodu zjišťování zastoupení neformální práce na trhu, která je založena na zpovídání vzorku respondentů. Například formou dotazníku. Nejdůležitější pro tuto metodu je vybrat vhodný a reprezentativní vzorek, který má zastoupení napříč celým společenským, věkovým a sociálním spektrem. Respondentům musí být rovněž zaručena anonymita, aby nedošlo ke zkreslování údajů. Neméně důležitá je také vhodně zvolená technika výzkumu.

- **Odvození kapacity trhu práce na černo z makroekonomických odhadů**

Tato metoda, se kterou přišel rakouský profesor Friedrich Schneider, vychází z odhadů stínové ekonomiky. Ze všech zmiňovaných metod je však nejméně přesná a navíc počítá se stínovou ekonomikou jako s celkem (nezohledňuje jenom práci na černo).

Metoda je založena na metodě hotových peněz. Schneider vycházel z makroekonomických odhadů. Za pomoci vydělení tohoto rozsahu produktivitou práce získal počet lidí pracujících na černo.[2]

3.1.2 Členění práce na černo

Evropská komise člení práci na černo z hlediska pracovníků, kteří tuto činnosti vykonávají na:

- neformální dvojí zaměstnání (moonlighting),
- neformální výdělečná činnost migrujících pracovníků,
- neformální příležitostné nebo dočasné práce,
- domácí práce a práce na částečný úvazek,
- tradiční/innovativní mix práce na černo v malých a rodinných organizačních jednotkách.[2]

- **Neformální dvojí zaměstnání (moonlighting)**

FASSMANN (2006, str. 35) ve své knize uvádí: „*Tato aktivita se týká osob, které pracují v oficiálním sektoru ekonomiky, ať již jako zaměstnanci, či jako osoby samostatně výdělečně činné, a navíc vykonávají druhou nepřihlášenou činnost.*“ Jedná se o nejčastější a nejrozšířenější typ práce na černo.

- **Neformální výdělečná činnost migrujících pracovníků**

Jde o typ práce na černo, kdy do ekonomicky vyspělé země migrují pracovníci z méně rozvinutých zemí, za účelem vyššího výdělku. Tito pracovníci nemají v mnoha případech pracovní povolení, ani povolení k pobytu.

Vstup cizince a jeho nelegální pracovní činnost na území ekonomicky vyspělé země může probíhat v několika alternativách. Imigrant vstupuje na toto území legální cestou (např. turistickým vízem), ale poté zde zůstává za účelem nelegální pracovní činnosti. Nebo imigrant vstoupí na území ekonomicky vyspělé země na základě smlouvy sezónního pracovníka. Po vypršení této smlouvy však zůstává na tomto území a přechází na ilegální práci. Další variantou je ilegální vstup imigranta na toto území pomocí falešných dokladů nebo ilegálních převaděčských sítí.[2]

- **Neformální příležitostné nebo dočasné práce**

Tento typ práce na černo se týká hlavně žen v domácnosti, důchodců, studentů a mladých nezaměstnaných lidí. Ve většině případů se jedná jen o krátkodobé a příležitostné možnosti přivýdělků (např. hlídání dětí, zahradnické práce, apod.), proto je odměna z těchto činností relativně malá (i kdyby byla hodinová odměna vysoká, rozsah práce zpravidla není velká).[2]

- **Domácí práce a práce na částečný úvazek**

Typ práce na černo, který je značně rozšířen hlavně v oděvním průmyslu, je charakteristický tím, že pracovník nelegální pracovní činnost vykonává u sebe doma.[2]

Dále se používá také členění podle charakteru vykonávaných prací. Například organizace ORSEU, která se zabývá studiem práce na černo, ji člení na:

- výrobu zatajovanou v rámci registrovaných firem, působících v oficiálním sektoru (falšování účetních dokladů a daňové úniky),
- výrobu utajených (neregistrovaných) firem,
- práci na černo jako takovou,
- příjmy zatajené povahy (přecenění skutečných nákladů, atd).[2]

3.1.3 Způsob odměny

V oblasti práce na černo probíhá odměňování pracovníků přednostně hotovostní formou. Výše odměny se pohybuje v podobných částkách jako v legálních formách zaměstnávání, avšak zde dostává zaměstnanec její celou výši. Není tedy snížena o daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, ani o zdravotní a sociální pojištění.

Někdy se zaměstnavatel se svým zaměstnancem domluví, že pro něj bude „na oko“ pracovat legálně za minimální mzdu a zbytek odměny mu vyplatí v hotovosti, tzv. „na ruku“. Zaměstnavatel tímto výrazně snižuje riziko odhalení a odvody státu za zaměstnance jsou pochopitelně nižší.

3.1.4 Příčiny vedoucí k práci na černo

Nabízí se otázka, jaké okolnosti přivádí zaměstnance přijmout a zaměstnavatele nabídnout nelegální práci. Mezi základní pilíře, které nahrávají práci na černo, patří socioekonomické, institucionální a společenské příčiny.

- **Socioekonomické příčiny**

Výrazný prostor pro rozmach nelegálního zaměstnávání udává vysoká míra nezaměstnanosti. Lidé, kteří zoufalé shánějí práci a dlouhodobě se jim to nedaří, mohou být ochotnější sáhnout po tomto způsobu zaměstnání. Další socioekonomické příčiny mohou být strukturální změny způsobující deformaci na trhu práce, přílišná privatizace a restrukturalizace veřejných podniků.[2]

- **Institucionální příčiny**

Na prvním místě hraje podstatnou roli v oblasti institucionálních příčin vedoucích k práci na černo vysoká daňová zátěž a vysoké sociální platby. Důležitá je také intenzita, obratnost a kvalita kontrol proti nelegálnímu zaměstnávání. V neposlední řadě zde patří také přílišné zasahování státu soukromým osobám do podnikání, vysoká byrokracie nebo přeregulace.[2]

- **Společenské příčiny**

Společenské příčiny samy o sobě možná nevedou rovnou k práci na černo, ale při zkombinování s výše uvedenými příčinami mohou sloužit jako rozhodující prvek. Mezi společenské příčiny řadíme například slabou důvěru ve veřejné instituce, negativní vnímání role státu či jistý způsob odporu ke všem formám oficiálních institucí.[2]

3.1.5 Faktory vedoucí k práci na černo

Pohled zaměstnance

Faktory motivující člověka k nelegální pracovní činnosti mohou být různé: sociální, politické, demografické, kulturní a další. Záleží individuálně na každém člověku. Ovšem nejdůležitějším faktorem snad pro všechny nelegálně pracující je zvýšení jejich příjmu. K práci na černo se většinou uchylují ti lidé, které dostatečně neuspokojuje jejich příjem z legálního zaměstnání. Důvodem může být stagnující nebo pomalu se zvyšující reálná mzda. Dále také negativní vnímání daní, tzv. daňový tlak.[2]

Příkladem, kdy je člověk motivován k práci na černo, může být také jeho zadlužení. V momentě, kdy je na něj uvalena exekuce a značná část z jeho odměny získané prostřednictvím legální pracovní činnosti je posílána na základě exekučního příkazu věřiteli (resp. exekuční společnosti), tato motivace značně zesílí. Jelikož příjem z nelegální činnosti je tajný a probíhá prakticky vždy v hotovosti (tzv. peníze na ruku), zůstává dlužníkovi celá částka.

Pro nezaměstnané může být také důležitým faktorem pro práci na černo velká míra volného času, nízká nebo neexistující podpora v nezaměstnanosti.

Pohled zaměstnavatele

Důležitou roli, ve které se zaměstnavatel uchyluje najmout pracovníky nelegální cestou, hrají náklady. Zaměstnavatel nemusí za své nelegálně pracující osoby odvádět státu poplatky na sociální a zdravotní pojištění. Tím pádem má nižší náklady, než kdyby tyto osoby zaměstnával legální cestou.

3.2 Švarcsystém

Švarcsystém nese název podle bývalého úspěšného podnikatele Miroslava Švarce, který na počátku 90. let s tímto způsobem zaměstnávání přišel. Ten v té době vlastnil firmu Švarc, s. r. o., ve které pro něj nepracovali zaměstnanci na základě pracovního poměru, ale prostřednictvím živnostenského listu. Principem švarcsystému je tedy najímání osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) za účelem snížení nákladů. Podnikatel totiž za tyto osoby nemusí státu odvádět povinné odvody na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (34 % z hrubé mzdy zaměstnance).

Tento postup si později osvojili i další podnikatelé a stát přicházel o značnou část příjmů do státního rozpočtu. Stát proto zákonem č. 578/1991 Sb. s platností od 1. ledna 1992 švarcsystém zakázal.

Navíc lidé pracující na základě této formy nejsou typickými zaměstnanci a tím pádem nejsou chráněni Zákoníkem práce. Tito lidé pracují na živnostenský list, ačkoli ve skutečnosti podnikateli nejsou. Zjednodušeně se dá říci, že podnikatel pracuje pro podnikatele (výkon závislé práce bez pracovněprávního vztahu). Vztah nadřízenosti a podřízenosti je zde však zachován.[3]

Kontroly za rok 2012 prokázaly, že švarcsystém více využívají cizinci ze zemí mimo EU, kteří tímto způsobem obcházejí povinnost mít povolení k zaměstnání v České republice. Z celkového počtu 552 osob pracujících na švarcsystém, jež kontroly odhalily, bylo 377 cizinců (64 v rámci EU a 303 mimo EU).

3.2.1 Způsob odměny

Vzhledem k tomu, že ve švarcsystému neexistuje pracovněprávní vztah, nelze ve spojitosti s odměnou za práci hovořit o mzdě či platu. Vztah mezi podnikatelem a OSVČ, jež pro něj pracují, do značné míry sice připomíná klasický pracovněprávní vztah, ale ve skutečnosti hovoříme o odběratelsko-dodavatelských vztazích. Odměny za práci jsou proto většinou na základě dodavatelských faktur. Podnikatel si OSVČ najímá za účelem vyhotovení určité zakázky či vykonání jisté služby a za její splnění dostává OSVČ odměnu prostřednictvím oné dodavatelské faktury. Odměna se pohybuje ve stejné výši, jako v pracovněprávních vztazích. Rozdíl je tedy pouze v tom, že podnikatel ušetří za povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance.

3.2.2 OSVČ a její odvody ve švarcsystému

Osoba samostatně výdělečná činná, která hraje ve švarcsystému roli zaměstnance, musí za sebe odvádět povinné platby na sociální a zdravotní pojištění. Jejich výše však není v takové míře, jako u standardního zaměstnance. OSVČ může odvádět měsíční zálohy na tyto pojištění v minimálních zákonem stanovených platbách. Pro rok 2013 je minimální měsíční výše na zdravotní pojištění 1 736 Kč a na sociální 1 890 Kč. Placení nemocenského pojištění, na rozdíl od zaměstnance, není povinné.

V případě placení daně z příjmů může OSVČ využít dvě možnosti. Buď porovná své skutečné příjmy a skutečné výdaje, z jejichž rozdílu poté získá základ pro výpočet daně, nebo uplatní výdaje paušálně procentem z příjmů. Výše těchto paušálů se pohybuje od 30 do 80 % a je závislá na typu příjmu. Od roku 2013 však nastává změna pro OSVČ spojená právě s těmito paušálními výdaji. Od tohoto roku již OSVČ nemá nárok na daňový bonus.

80 %	příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjmy z řemeslných živností
60 %	příjmy z neřemeslných živností
40 %	příjmy z jiného podnikání podle zvláštních právních předpisů, poskytnutí autorských práv, apod.
30 %	příjmy z pronájmu majetku zařazeného v obchodním majetku

Tab. 3.1 Paušální výdaje OSVČ, zdroj: Daňové zákony 2013

3.2.3 Outsourcing vs švarcsystém

Dostí tenkou hranici mezi sebou tvoří pojmy outsourcing a švarcsystém. „*Pojmem outsourcing se obecně označuje zajištění určité části činnosti firmy jinou, externí organizací. Zjednodušeně tedy outsourcing představuje jakýsi pronájem externích zdrojů. Smyslem outsourcingu je nedělat to, co pro nás může zajistit někdo jiný levněji, a raději se soustředit na tu oblast podnikání, v níž sami vynikáme. Outsourcing také umožňuje přechodně zvýšit kapacity firmy a vyhovět tak náhlé poptávce.*“¹ Z této definice outsourcingu vyplývá, že se mu švarcsystém svou podstatou značně podobá. Z tohoto důvodu mají kontrolori v mnoha případech problémy tyto dva pojmy od sebe rozlišit.

Základním rozdílem však zůstává v případě outsourcingu zachování obchodněprávního vztahu na úrovni „podnikatel – podnikatel“. Švarcsystém sice v podstatě také funguje na úrovni obchodněprávních vztahů, ovšem zde je vztah „podnikatel - podnikatel“ nahrazen vztahem „zaměstnavatel - zaměstnanec“ a funguje zde systém nadřízenosti a podřízenosti.

Dalším výrazným rozdílem je předmět činnosti. Outsourcing nabízí pouze externí vykonávání vedlejších činností, které jsou podstatné pro fungování a provoz podniku, ale nezasahují do jeho hlavní činnosti. Outsourcing tedy může být například využíván pro úklid, vedení účetnictví nebo pro tvorbu a spravování webových stránek firmy. Švarcsystém rozdíl mezi hlavní a vedlejší činností v podniku nedělá.

¹ ADAPTIC. [online]. [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.adaptic.cz/znalosti/slovnicek/outsourcing/>

3.3 Kontrolování

Kontrolním orgánem zaměstnanosti je Státní úřad inspekce práce. Dále také oblastní inspektoráty práce, celní úřady, generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce. Oprávněnost kontroly dokládá kontrolní orgán předložením služebního průkazu.

„Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u

- a) zaměstnavatelů*
- b) právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,*
- c) fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona.“*
(§ 126 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti)

„Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce jsou oprávněny kontrolovat, zda a v jakém rozsahu zaměstnavatel přiděluje práci svým zaměstnancům, na které je zaměstnavateli poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 a s nimiž nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele. Za tím účelem jsou Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce oprávněny vstupovat se souhlasem zaměstnance do míst výkonu práce.“
(§ 126 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti).

„Zaměstnavatel je povinen uchovávat kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky, a to po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.“ (§ 102 odst. 3 Zákona o zaměstnanosti)

„Právnická nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinna uchovávat podle § 102 odst. 3.“ (§ 136 Zákona o zaměstnanosti). Zde nastala změna od roku 2012. Předtím stačilo, aby zaměstnavatel dodal pracovní smlouvu či pracovní dohodu kontrolnímu orgánu dodatečně po kontrole. V některých případech se jednalo o dny nebo dokonce o týdny, což dávalo nepoctivým zaměstnavatelům možnost se zaměstnancem sepsat smlouvu se starším datem a vyváznout před pokutou.

3.4 Pokuty a postihy

Od roku 2012 se výrazně zpřísnily kontroly a zvýšily pokuty za nelegální způsoby zaměstnávání. Kontroloři kladli větší důraz na tzv. švarcsystém, který se počínaje tímto rokem vrátil do české legislativy jako nelegální způsob zaměstnání. V roce 2007 z ní totiž zmínka o něm vymizela, ovšem to neznamenovalo, že by se stal švarcsystém legálním. Důležité je však

zmínit, že žádná z kontrol není primárně vyhrazená zvláště pro švarcsystém. Kontroly probíhají komplexně na všechny formy nelegální práce.

V současné době se výše pokuty za poskytování nelegální práce pohybuje pro zaměstnavatele v rozmezí od 250 tisíc až po 10 milionů korun. Zaměstnanci, který pracuje nelegální formou, hrozí pokuta v maximální výši 100 tisíc korun, plus po něm stát může vymáhat zpětně částky za sociální a zdravotní pojištění.

V roce 2012 provedly kontrolní orgány celkem 35 577 kontrol a odhalily celkově 5 078 nelegálně pracujících osob. Z tohoto počtu bylo 3 041 osob z ČR, 432 občanů zemí EU a 1 605 cizinců mimo EU. Švarcsystém měl v celkovém množství nelegálně pracujících osob zastoupení přibližně v 10 procentech, což vypovídá, že se zdaleka nejedná o nejčastější způsob nelegálního zaměstnávání. Ve statistice je dále potvrzeno, že tuto formu zaměstnání spíše využívají cizinci ze zemí mimo EU, aby obešli povinnost mít v naší zemi povolení k zaměstnání. Z celkového počtu 552 odhalených osob jich bylo 303. Dále ze zemí EU 64 a občanů ČR 175.

Průměrná výše pokuty byla v tomto roce 200 026 Kč (jsou zde zahrnuty také pokuty za přestupky spojené s výkonem nelegální práce, u kterých je maximální výše 100 000 Kč). Nejvyšší pokutu, která činila 8 300 000 Kč, dostala společnost v Praze podnikající v oboru „pronájem a správa vlastních nebo pronajatých nemovitostí“. Provinila se zaměstnáním 27 osob na černo.

Nejvíce případů nelegální práce byl v roce 2012 zjištěn ve Středočeském kraji. Naopak v Jihočeském kraji byl tento počet nejnižší.[13]

3.5 Nejčastější výskyt nelegální práce v rámci odvětví

Nelegální práce má největší míru zastoupení v sezónních a nárazových pracích. Jedná se tedy převážně o krátkodobé a jednorázové nabídky práce. Nejvíce se s nelegální prací setkáme v odvětví stavebnictví, pohostinství, obchodu (hlavně stánkový prodej) a zemědělství.[13]

3.6 Triky kryjící nelegální práci

V zájmu zaměstnavatelů a zaměstnanců je odvádět státu co nejmenší částky. Za tímto účelem se uchylují firmy a zaměstnanci k nejrůznějším trikům, které jim zajistí menší nebo dokonce nulové odvody státu.

3.6.1 Machinace s odpracovanými hodinami

Zaměstnanec má se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o provedení práce, na kterou lze za rok u jednoho zaměstnavatele odpracovat nejvýše 300 hodin. Obě zúčastněné strany se dohodnou, že odměna bude probíhat hotovostní formou. Což umožňuje zaměstnavateli poupravit skutečně odpracované hodiny svého zaměstnance tak, aby pro něj mohl pracovat celý rok. Domluví se, že měsíčně mu oficiálně vždy započte 25 odpracovaných hodin ($12 \times 25 = 300$), ačkoli to ve skutečnosti bude například 80. Odměnu zaměstnanec samozřejmě dostane za skutečně odpracované hodiny.

Upravovat hodiny lze samozřejmě také u dohody o pracovní činnosti. Její měsíční limit počtu hodin, které může zaměstnanec maximálně odpracovat, firmy obcházejí následujícím způsobem. Měsíční limit se pohybuje kolem 80 hodin, ale zaměstnavatel svému zaměstnanci umožní odpracovat o mnoho hodin více (například 110). Oficiálně v docházce však upraví počet hodin na stanovený měsíční limit (80 hodin) a odměnu za zbývajících 30 hodin zaměstnanci zahrne do těchto 80 hodin. Tzn., že po připočítání 30 hodin nebude mít například 75 Kč na hodinu, ale 100 Kč. Tento způsob je však možný pouze v případě, že zaměstnanec pracuje na úkolovou mzdu. Počet hodin, který překročí limit, by však neměl být markantní. Pokud by zaměstnanec odpracoval například 150 hodin a tím mu následně odměna vyšla v přepočtu na 130 Kč na hodinu, bylo by to značně podezřelé. Pravdou je, že tento způsob upravování hodin nemá žádný dopad na příjem státu. Sociální a zdravotní pojištění se vypočítává na základě celkové odměny a počet odpracovaných hodin s tím nemá nic společného.

Situaci, kdy stát přichází o příjmy za sociální a zdravotní pojištění, popisuje následující příklad. Zaměstnanec pracující na dohodu o provedení práce má měsíční výdělek například 12 tisíc korun. Jelikož je příjem vyšší než 10 tisíc korun, jsou z něj zaměstnanci strženy odvody na sociální a zdravotní pojištění a zaměstnavatel za tohoto zaměstnance musí také zaplatit odvody na tyto pojistné. Vyhnout se těmto platbám můžou obě strany v momentě, kdy jiný zaměstnanec (pracující ovšem pro stejného zaměstnavatele), který si za daný měsíc vydělal 8 tisíc korun nebo méně, souhlasí s převedením části odpracovaných hodin svého kolegy na sebe. Pro lepší znázornění počítejme s hodinovou mzdou 100 Kč. Zaměstnanec A tedy za daný měsíc odpracoval 120 hodin a jeho odměna činí 12 tisíc korun, zatímco zaměstnanec B s odměnou 8 tisíc korun odpracoval 80 hodin. Zaměstnavatel po vzájemné dohodě se všemi zúčastněnými odečte 20 hodin zaměstnanci A a přičte je zaměstnanci B. V tuto chvíli mají oba zaměstnanci tedy odpracováno totožně 100 hodin

a odměnu ve výši 10 tisíc korun. Zaměstnanec B poté ze své výplaty přepošle 2 tisíce na účet zaměstnance A.

3.6.2 Machinace se smlouvami

Zaměstnavatel připraví se zaměstnancem dohodu o provedení práce pouze tzv. „na oko“. Nevyplní v ní některé podstatné náležitosti (např. podpis). Teprve až v případě kontroly je tato smlouva doplněna o tyto chybějící náležitosti a nabývá platnost.

V nedávné minulosti měli nepoctiví zaměstnavatelé navíc možnost uzavřít smlouvu či dohodu se svým zaměstnavatelem až po kontrole, jelikož nebyla povinnost mít všechny uzavřené smlouvy (nebo aspoň jejich kopie) na pracovišti.

Dalším trikem bývá tvrzení, že se obě strany dohodly o provedení práce pouze ústně. Vzhledem k tomu, že všechny dohody a pracovní smlouvy musí být uzavřeny výhradně písemně, není tento trik příliš účinný.

4 Komparace vybraných způsobů zaměstnávání

Po objasnění jednotlivých legálních a nelegálních způsobů zaměstnávání a jejich charakteristik, se nyní nabízí otázka, který z nich je za daných okolností nejvýhodnější pro zaměstnance, zaměstnavatele a stát. Samozřejmě, že pro všechny zúčastněné hrají primární roli peníze. Nelze však pohlížet jenom na ně. Důležité je, zohlednit také další faktory, které s jednotlivou formou zaměstnání úzce souvisí a mohou ovlivnit život zaměstnance, budoucí vývoj firmy nebo dokonce i ekonomiku státu. Těmito faktory mohou být například odvody na sociální a zdravotní pojištění, placení daní a jejich výše, daňové úlevy, zaměstnanecké benefity v nejrůznějších podobách, sociální podpora, jistota, bezpečnost a podobně.

4.1 Klíčové faktory mezi legálním a nelegálním zaměstnáváním

Jak již bylo zmíněno výše, v otázce, zda se více vyplatí legální či nelegální způsob zaměstnání, nemůžeme zohledňovat pouze výši odměny či náklady zaměstnavatele, ale je potřebné zahrnout i další okolnosti. Proto, než přistoupíme k porovnávání jednotlivých způsobů zaměstnávání z finančního hlediska, nahlédneme předem na tyto okolní faktory, které mohou být v některých případech klíčové při rozhodování.

4.1.1 Jistota

Legální způsoby zaměstnávání mají jednu obrovskou výhodu. Tou výhodou, jak již samotný název tohoto způsobu zaměstnání napovídá, je, že jsou legální. Obecně lze tedy ve spojitosti s výhodami legálního zaměstnávání hovořit v první řadě o velké míře jistoty všech zúčastněných stran. Zaměstnanec má jistotu relativně trvalého zaměstnání, z něhož mu plyne peněžitý příjem, zaměstnavatel má díky uzavřeným pracovním smlouvám jistotu, že zaměstnanci dorazí do práce a chod firmy nebude ohrožen nedostatkem pracovní síly a stát má jistotu, že mu z pracovněprávních vztahů poplynou příjmy do státního rozpočtu v podobě sociálních odvodů a daní z příjmů. Míru výše zmiňovaných jistot u zaměstnance a zaměstnavatele však výrazně ovlivňuje povaha pracovní smlouvy. Je zřejmé, že bude-li pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebude na straně zaměstnance jistota na takové výši, jako by to bylo v případě smlouvy na dobu neurčitou. Důvodem je existence odstupného, na které má zaměstnanec nárok, dojde-li k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V případě, že je pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou, stačí zaměstnavateli počkat na její vypršení. Nárok na odstupné zde zaměstnanci nevzniká.

Pochopitelně vůbec nejmenší pocit jistoty má zaměstnanec v momentě, kdy se nachází ve zkušební době. V tomto období s ním totiž může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr ze dne na den bez udání důvodu. Ovšem toto může platit i naopak. Zaměstnanec má rovněž právo ukončit spolupráci bez udání důvodu.

Prvek jistoty se definitivně vytrácí v případě, kdy je práce prováděna nelegální cestou. Dokonce můžeme hovořit o velké nejistotě, která zaměstnavatele i zaměstnance po celou dobu poskytování, případně vykonávání, nelegální práce doprovází. Došlo-li by totiž při kontrole Státního úřadu inspekce práce k odhalení této nezákonné činnosti, mohou počítat oba účastníci tohoto nezákonného vztahu s jistým postihem. Zaměstnanec v tomto případě riskuje pokutu až 100 tisíc korun, plus vrácení případných podpor v nezaměstnanosti. Každý zaměstnanec by se měl nejdříve pořádně rozmyslet, zda se mu toto riziko vyplatí, a zda je jeho finanční situace natolik kritická, aby musel sáhnout k nezákonnému zaměstnání. Co se týče zaměstnavatele, jemu hrozí pokuta v rozmezí od 250 tisíc až 10 miliónů korun. Výše pokuty není vůbec závislá na velikosti podniku. To znamená, že pro některé malé a střední podniky může být její úhrada likvidační.

V zájmu státu v ohledu na jistotu peněžních příjmů do státního rozpočtu v podobě sociálních a daňových odvodů plynoucích z legálních pracovněprávních vztahů je provádět v dostatečné míře a intenzitě kontroly rizikových (ne však vždy nutně rizikových) pracovišť a případné prohřešky tvrdě trestat.

4.1.2 Ochrana a bezpečí

Ve prospěch legálního zaměstnávání také hovoří existence Zákoníku práce a Zákona o zaměstnanosti, kteří plní úlohu ochrany jak pro zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Nelze je však brát jednoznačně za výhodu. Jejich náplní nejsou totiž pouze práva, ale i povinnosti pro zaměstnance a zaměstnavatele. V některých částech těchto zákonů se dá říci, že co je pro jednu stranu výhodou, pro druhou je to přesně naopak. Příkladem může být § 12 Zákona o zaměstnanosti, ve kterém je obsaženo, že zaměstnavatel nesmí při výběru svých zaměstnanců využívat diskriminačních metod. Nepřísluší mu hodnotit zaměstnance dle národnostního, etnického či rasového původu. Dále se jej nemůže tázat na soukromé otázky, které s výkonem zaměstnání nesouvisí. Například jeho náboženské přesvědčení, sexuální orientace a podobně.

Na základě Zákoníku práce jsou dále zaměstnanci zajištěny náhrady mzdy, ocitne-li se v pracovní neschopnosti. V oblasti nelegálního zaměstnávání záleží na individuální domluvě,

ale většinou zde zaměstnanec dostane zapláceno pouze za to, co si skutečně odpracoval. Stane-li se zaměstnanci pracujícím nelegálním způsobem například pracovní úraz, je mizivá šance, že by mu zaměstnavatel v době léčení zasílal nějaké peníze. Důvodem je neexistující pracovněprávní vztah, čímž se vytrácí povinnost zaměstnavatele řídit se Zákoníkem práce či Zákonem o zaměstnanosti. Nabízí se otázka, zda se v této situaci postižený zaměstnanec anonymně neobrátil na Státní úřad inspekce práce a nepošle na svého bývalého zaměstnavatele kontrolu. Jen v prvním pololetí roku 2012 obdržel tento úřad více než dva tisíce podnětů ke kontrole na základě udání.

Zvýšenou ochranu a zvýhodnění poskytuje Zákon o zaměstnanosti zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří mají uznanou invaliditu prvního, druhého či třetího stupně, nebo jsou držiteli průkazu ZTP/P. Tyto osoby mají možnost uplatnit si slevu na dani z příjmů při výpočtu mzdy.

Míra postižení	Měsíční výše slevy
Invalidita 1. a 2. stupně	210 Kč
Invalidita 3. stupně	420 Kč
Držitel průkazu ZTP/P	1 345 Kč

Tab. 4.1 Výše slev na dani pro jednotlivé stupně invalidity, zdroj: Daňové zákony 2013

Zaměstnavatel má nárok snížit si daň z příjmů o částku 18 tisíc korun ve zdaňovacím období za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Jedná-li se o zaměstnance s těžkým zdravotním postižením, zvyšuje se výše této slevy na 60 tisíc korun.

Co se týče bezpečnosti na pracovišti, nelze jednoznačně určit, zda je výhodnější legální či nelegální způsob zaměstnání. Přeci jen policista, který je legálně zaměstnán, má rizikovější práci, než nelegálně zaměstnaná servírka. Ovšem ani při zaměření na konkrétní odvětví (například stavebnictví) nemůžeme míru bezpečnosti zaměstnanců s jistotou určit. Podepsaná pracovní smlouva totiž ještě nezaručuje, že má zaměstnavatel chod firmy zajištěn v souladu s předpisy bezpečnosti práce. V § 37 odst. 5 Zákoníku práce je obsaženo, že „při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.“ Ať už se jedná o legální nebo nelegální zaměstnání, zaměstnavatel by byl sám proti sobě,

kdyby svého zaměstnance s těmito předpisy neseznámil a riskoval jeho případný pracovní úraz.

4.1.3 Benefit

Ze Zákoníku práce plynou zaměstnanci v pracovním poměru i další výhody, se kterými se v nelegální práci nemusí setkat. Mezi ty nejzákladnější patří nárok na dovolenou, nemocenskou, příplatky ke mzdě za práci v noci, ve svátky, soboty, neděle či ve ztíženém pracovním prostředí.

Pro zaměstnavatele v nelegální sféře může být benefitem jistá dávka svobody. Například se nemusí ohlížet na povinnost ohledně rozvržení pracovní doby zaměstnance tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Nemusí být ani dodržena délka pracovní doby. Zaměstnavatel se může individuálně domluvit se zaměstnancem na dnech, kdy jej bude potřebovat. Navíc k zaměstnanci není vázán smlouvou a může s ním tedy kdykoli ukončit spolupráci. To platí samozřejmě i v opačném případě.

4.1.4 Faktor času

Mluvíme-li o výhodách, je nutno zmínit také ty, které z legálního zaměstnávání poplynou v budoucnu. Z pohledu zaměstnavatele v souvislosti s budoucími výhodami možno zmínit dobré jméno firmy. Přeci jen firma, která má dlouhodobě v pořádku veškeré smlouvy a pracovněprávní vztahy se zaměstnanci, působí serióznějším dojmem, než firma, která dostala pokutu za zaměstnávání pracovníků na černo. V neposlední řadě ještě nutno zmínit, že čím déle nelegální práce probíhá, tím se pochopitelně zvyšuje riziko odhalení.

Zaměstnanci, který pracuje zákonným způsobem, se jeho sociální odvody započítávají do jeho starobního důchodu. A jelikož výše tohoto důchodu je z velké části ovlivněna počtem odpracovaných let a průměrným výdělkem, musíme z tohoto pohledu zařadit faktor času mezi výhody legálního zaměstnávání. Mnoho lidí se ovšem neohlíží na budoucnost, ale soustředí se jen na svou současnou finanční situaci. Pravdou ovšem zůstává, že zde hraje podstatnou roli nezaměstnanost.

4.1.5 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost ve vysoké míře nahrává nelegálnímu zaměstnávání. Nedostatek volných pracovních příležitostí a případná zoufalá finanční situace, nutí lidi přistoupit

k tomuto řešení. Otázka, která se nabízí, zní: Je lepší nelegální práce nebo žádná práce? Mnoho lidí, kteří ctí morální zásady, jsou mnohdy nuceni přijmout nelegální práci. Na konci roku 2012 činila míra nezaměstnanosti 9,4 %, což představovalo 545 311 lidí bez práce v evidenci na Úřadu práce.²

Švarcsystém by do jisté míry mohl snížit nezaměstnanost. V současné době je spousta drobných zaměstnavatelů, kteří si kvůli povinným odvodům státu za zaměstnance nemohou další pracovní sílu dovolit. Pokud by povinnost k těmto odvodům odpadla a švarcsystém se stal legálním, někteří zaměstnavatelé by neváhali najmout novou pracovní sílu prostřednictvím živnostenského listu. Tyto nové pracovní síly (OSVČ) by v tu chvíli přestaly být evidovány na Úřadě práce mezi nezaměstnanými a klesla by nezaměstnanost. A stát by ušetřil peníze, které by vyplácel těmto osobám ve formě podpory v nezaměstnanosti. Otázkou však zůstává, zda by se to státu ve srovnání s ušlým příjmem ze zákonných odvodů na sociální a zdravotní pojištění finančně vyplatilo.

V neposlední řadě ještě stojí za připomenutí zmínka, že osoby, které pracují pro podnikatele na základě živnostenského listu (čili dodavatelsko-odběratelského vztahu), nejsou chráněny Zákoníkem práce. OSVČ pracující pro jiného podnikatele tedy nemá nárok na dovolenou, odstupné, nemocenskou či další náhrady mzdy. Těmto osobám se v budoucnu mohou komplikovaně získávat různé sociální příspěvky od státu. Jejich odvody ve švarcsystému totiž nejsou dostatečné, a proto na sociální příspěvky poté nemusí mít nárok.

Na druhou stranu však pro tyto osoby švarcsystém skýtá určité výhody. Musí si sice samy platit sociální a zdravotní pojištění, to však není v takové výši, jako by bylo v klasickém pracovněprávním vztahu. OSVČ má podstatně větší míru svobody. Nemusí dodržovat pevnou pracovní dobu, pokud se samozřejmě na tom se svým zaměstnavatelem dohodne.

4.1.6 Daňová politika státu

Výraznou roli v zaměstnávání má také daňová politika státu. S ohledem na zaměstnance se jedná konkrétně o sazbu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Ta je v současnosti ve výši 15 %. Daně jsou nejdůležitějším příjmem do státního rozpočtu, proto je v zájmu státu, aby v co největší míře zamezil nelegální práci. Z té mu totiž většinou žádné příjmy neplynou.

² BUSINESSINFO. [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/mira-nezamestnanosti-prosinec-2012-27776.html>

V případě zaměstnavatele jsou podstatné odvody na sociální a zdravotní pojištění, které musí za své zaměstnance povinně odvádět. V momentě, kdy by sazby na tyto odvody dosáhly nepřiměřeně vysokých hodnot, stoupla by motivace firem zaměstnávat pracovníky nelegální cestou, jelikož tyto ušetřené peníze by v případě odhalení mohly posloužit na úhradu pokuty. V případě, kdy by byly sazby na tato pojištění naopak příliš nízké, neměl by stát dostatečné příjmy do státního rozpočtu a na úhradu sociálních dávek. Připomeňme, že tyto sazby jsou v současné době, stejně jako v roce 2012, ve výši 25 % na sociální pojištění a 9 % na zdravotní pojištění.

4.2 Srovnání mezd mezi vybranými způsoby zaměstnávání

Nyní se již zaměříme na nejpodstatnější prvek, který bývá při volbě způsobu zaměstnání rozhodující. Tímto prvkem jsou peníze. V zájmu zaměstnance je dosáhnout co nejvyšší odměny za vykonanou práci, zaměstnavatel by uvítal co nejnižší mzdové náklady a pro stát je naopak podstatné získat z těchto odvodů co nejvíce finančních prostředků.

Pro lepší přehled při srovnávání předpokládejme, že průměrná hrubá mzda bude ve stejné výši při pracovním poměru v legální sféře i v té nelegální. V případě dohody o pracovní činnosti je však nereálné dosáhnout stejné hrubé mzdy jako u klasického pracovního poměru. Proto bude tato částka snížena na polovinu. Pro lepší orientaci a pochopení bude dohoda o provedení práce obsahovat dvě různé varianty. Jedna bude pro stanovenou hrubou mzdu a druhá znázorní situaci, kdy si zaměstnanec vydělá do hodnoty deseti tisíc korun hrubého, která je osvobozena od veškerých pojistných odvodů.

Vzhledem k tomu, že je ve stavebnictví zvýšená přítomnost nelegální práce, zvolíme porovnání mezd v tomto odvětví. V roce 2012 zde činila průměrná hrubá mzda okolo 22 800 Kč, při výpočtu proto budeme vycházet z této částky.

- **Pracovní poměr na základě pracovní smlouvy (legální způsob)**

Hrubá mzda	22 800 Kč	22 800 Kč	<i>poznámky:</i>
Sociální pojištění	1 482 Kč	1 482 Kč	6,5 % z 22 800
Zdravotní pojištění	1 026 Kč	1 026 Kč	4,5 % z 22 800
Základ pro výpočet zálohy na daň	30 600 Kč	30 600 Kč	$22\,800 \cdot 1,34$ (následně zaokrouhlit na stovky nahoru)
Daň před slevami	4 590 Kč	4 590 Kč	15 % z 30 600
Slevy na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	<i>Zaměstnanec má podepsáno prohlášení k dani</i>
Daňové zvýhodnění na děti	0 Kč	1 117 Kč	<i>Zaměstnanec neuplatňuje / uplatňuje slevu na 1 dítě</i>
Daň	2 520 Kč	1 403 Kč	$4\,590 - 2\,070 - (1\,117)$
Čistá mzda	17 772 Kč	18 889 Kč	HM - SP - ZP - daň
SP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	5 700 Kč	5 700 Kč	25 % z 22 800
ZP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	2 052 Kč	2 052 Kč	9 % z 22 800
Celkové náklady zaměstnavatele	30 552 Kč	30 552 Kč	součet HM, SP a ZP, placené zaměstnavatelem
Příjem státu	12 780 Kč	11 663 Kč	<i>součet daně a všech ZP a SP</i>

Tab. 4.2 Výpočet čisté mzdy v pracovním poměru, zdroj: vlastní výpočet

V Tab. 4.2 jsou obsaženy dvě varianty výpočtu čisté mzdy na základě pracovní smlouvy. V té první zaměstnanec neuplatňuje slevu na dítě, zatímco ve druhé ano. Ve druhém případě je tedy čistá mzda vyšší o hodnotu této slevy. Na odvody sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel, to nemá žádný vliv a jsou v obou případech stejné.

- Dohoda o pracovní činnosti DPČ (legální způsob)

Hrubá mzda	11 400 Kč	11 400 Kč	<i>poznámky:</i>
Sociální pojištění	741 Kč	741 Kč	6,5 % z 11 400
Zdravotní pojištění	513 Kč	513 Kč	4,5 % z 11 400
Základ pro výpočet zálohy na daň	15 300 Kč	15 300 Kč	$11\,400 \cdot 1,34$ (následně zaokrouhlit na stovky nahoru)
Daň	225 Kč	2 295 Kč	<i>podepsáno / nepodepsáno prohlášení k dani</i>
Čistá mzda	9 921 Kč	7 851 Kč	HM - SP - ZP - daň
SP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	2 850 Kč	2 850 Kč	25 % z 11 400
ZP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	1 026 Kč	1 026 Kč	9 % z 11 400
Celkové náklady zaměstnavatele	15 276 Kč	15 276 Kč	součet HM, SP a ZP, placené zaměstnavatelem
Příjem státu	5 355 Kč	7 425 Kč	<i>součet daně a všech ZP a SP</i>

Tab. 4.3 Výpočet čisté mzdy při dohodě o pracovní činnosti, zdroj: vlastní výpočet

Tab. 4.3 rozlišuje dvě verze výpočtu v souvislosti s dohodou o pracovní činnosti (DPČ). V první verzi má zaměstnanec podepsáno prohlášení k dani, čímž je jeho daň snížena o 2 070 Kč. Ve druhém případě zaměstnanec toto prohlášení podepsáno nemá (respektive má jej podepsáno u jiného zaměstnavatele). Tím pádem se mu odměna sníží o celou výši daně z příjmu.

- Dohoda o provedení práce DPP (legální způsob)

Hrubá mzda	22 800 Kč	10 000 Kč	poznámky:
Sociální pojištění	1 482 Kč	0 Kč	6,5 % z 22 800*
Zdravotní pojištění	1 026 Kč	0 Kč	4,5 % z 22 800*
Základ pro výpočet zálohy na daň	30 600 Kč	10 000 Kč	HM · 1,34 (zaokr.) V případě HM do 10 000 Kč se přepočet neprovádí.
Daň	2 520 Kč	0 Kč	podepsáno prohlášení k dani
Čistá mzda	17 772 Kč	10 000 Kč	HM - SP - ZP - daň
SP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	5 700 Kč	0 Kč	25 % z HM*
ZP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	2 052 Kč	0 Kč	9 % z HM*
Celkové náklady zaměstnavatele	30 552 Kč	10 000 Kč	součet HM, SP a ZP, placené zaměstnavatelem
Příjem státu	12 780 Kč	0 Kč	součet daně a všech ZP a SP
poznámka označená hvězdičkou (*) platí pouze pro první výpočet			

Tab. 4.4 Výpočet čisté mzdy při dohodě o provedení práce, zdroj: vlastní výpočet

Tab. 4.4 zohledňuje dvě možné varianty spojené s tímto typem dohody (DPP). První výpočet (druhý sloupec tabulky) počítá s naší stanovenou hrubou mzdou 22 800 Kč, zatímco druhý výpočet (třetí sloupec tabulky) je zaměřen na situaci, kdy si zaměstnanec vydělá do 10 000 Kč (včetně). V tomto případě totiž neplatí sociální a zdravotní pojištění. A jelikož má podepsáno prohlášení k dani, nemusí platit ani žádnou daň. Je však spoustu případů, kdy zaměstnanec pracuje současně na pracovní poměr a přivydělává si brigádně na dohodu o provedení práce. Vzhledem k tomu, že nemůže mít současně podepsáno prohlášení k dani u dvou zaměstnavatelů, je mu odměna z dohody snižena o celou výši této daně (zaměstnanec nemá nárok odečíst si slevu 2 070 Kč).

Zaměstnavateli se více vyplatí, když si zaměstnanec vydělá do oné hranice 10 000 Kč. Nemusí za něj totiž odvádět státu odvody na sociální a zdravotní pojištění. Proto v situacích,

kdy má zaměstnanec naplánovány směny tak, že výše odměny mírně přesáhne 10 000 Kč, mnohdy raději zvolí zrušení jedné či dvou směn.

- **Práce na černo + kombinace s minimální mzdou (nelegální způsob)**

Hrubá mzda	22 800 Kč	8 000 Kč	poznámky:
Sociální pojištění	0 Kč	520 Kč	6,5 % z 8 000*
Zdravotní pojištění	0 Kč	360 Kč	4,5 % z 8 000*
Základ pro výpočet zálohy na daň	0 Kč	10 800 Kč	$8\,000 \cdot 1,34$ (následně zaokrouhlit na stovky nahoru)*
Daň před slevami	0 Kč	1 620 Kč	15 % z 8 000
Slevy na dani	0 Kč	2 070 Kč	zaměstnanec má podepsáno prohlášení k dani
Daň	0 Kč	0 Kč	
Čistá mzda	22 800 Kč	7 120 Kč	HM - SP - ZP - daň
Doplatek odměny	0 Kč	14 800 Kč	částka převyšující minimální mzdu
Celková odměna	22 800 Kč	21 920 Kč	
SP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	0 Kč	2 000 Kč	25 % z 8 000*
ZP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	0 Kč	720 Kč	9 % z 8 000*
Celkové náklady zaměstnavatele	22 800 Kč	25 520 Kč	součet HM, SP a ZP, placené zaměstnavatelem
Příjem státu	0 Kč	3 600 Kč	součet daně a všech ZP a SP
poznámka označená hvězdičkou (*) platí pouze pro druhý výpočet			

Tab. 4.5 Výpočet čisté odměny při práci na černo, zdroj: vlastní výpočet

Také Tab. 4.5 obsahuje dvě různé varianty výpočtů. V prvním výpočtu je kompletně celá práce konaná na černo. Tím pádem zaměstnanec dostává plnou výši své odměny a zaměstnavatel nemusí státu odvádět ani korunu. Tento způsob práce na černo je však rizikovější, než způsob znázorněný ve druhém výpočtu. Zde existuje mezi zaměstnavatelem

a zaměstnancem pracovněprávní vztah podložený pracovní smlouvou, která je sjednaná na minimální výši hrubé mzdy. Minimální mzda v roce 2013 činí 8 000 Kč. Zaměstnavatel tedy v účetnictví zahrne tuto částku jako mzdový náklad, odvede za zaměstnance povinné odvody na pojistné a zbytek odměny mu vyplatí v hotovosti (v našem případě 14 800 Kč).

- **Švarcsystém (nelegální způsob)**

Hrubá mzda	22 800 Kč	22 800 Kč	<i>poznámky:</i>
Paušální výdaje	60 % z příjmů	80 % z příjmů	
Sociální pojištění OSVČ	1 836 Kč	1 836 Kč	<i>minimální měsíční záloha</i>
Zdravotní pojištění OSVČ	1 697 Kč	1 697 Kč	<i>minimální měsíční záloha</i>
Základ pro výpočet daně	9 200 Kč	4 600 Kč	22 800 - 60 % (80 %) (zaokrouhleno)
Daň před slevami	1 380 Kč	690 Kč	15 % ze základu daně
Slevy na dani	2 070 Kč	2 070 Kč	<i>Sleva na dani OSVČ přepočtena na 1 měsíc</i>
Daň OSVČ	0 Kč	0 Kč	
Celková odměna	19 267 Kč	19 267 Kč	
SP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	0 Kč	0 Kč	
ZP placené zaměstnavatelem za zaměstnance	0 Kč	0 Kč	
Celkové náklady zaměstnavatele	22 800 Kč	22 800 Kč	součet čisté odměny, SP a ZP, placené zaměstnavatelem
Příjem státu	3 533 Kč	3 533 Kč	<i>součet daně a všech ZP a SP</i>

Tab. 4.6 Výpočet čisté odměny ve švarcsystém, zdroj: vlastní výpočet

Oba výpočty v Tab. 4.6 jsou téměř totožné. Rozdílem je pouze výše výdajového paušálu. V prvním případě se počítá s výdaji vyjádřenými 60 % z příjmů (neřemeslná živnost), zatímco ve druhém jde o 80 % (řemeslná živnost). Hrubá mzda v našem příkladě však není dostatečně vysoká na to, aby se nějaký rozdíl mezi těmito dvěma výpočty projevil. V obou případech je výsledná daň po uplatnění slevy na poplatníka nulová. V příkladě není

ani zmíněn počet dětí, na které OSVČ uplatňuje slevu. Důvodem je nemožnost uplatnit si daňový bonus z tohoto daňového zvýhodnění při paušálních výdajích, proto by daň zůstala stále nulová. Celkové náklady zaměstnavatele jsou v obou případech stejné (na úrovni hrubé mzdy), protože zaměstnavatel neodvádí sociální a zdravotní pojištění za tohoto „zaměstnance“, jelikož ve skutečnosti nejde o zaměstnance, ale osobu samostatně výdělečně činnou. Ta si platí sociální a zdravotní pojištění pouze sama za sebe. Výše těchto odvodů je značně nižší než při klasickém pracovněprávním vztahu. V našem příkladě OSVČ státu odvádí měsíční zálohy v minimální výši. Vzhledem k nulovým pojistným odvodům ze strany zaměstnavatele a nízkým odvodům ze strany zaměstnance (OSVČ) jsou příjmy státu ve švarcsystému minimální.

- **Srovnání forem zaměstnání z finančního hlediska**

Forma zaměstnání	Příjem zaměstnance	Náklady zaměstnavatele	Příjem státu
Pracovní poměr	17 772 Kč	30 552 Kč	12 780 Kč
DPČ	9 921 Kč	15 276 Kč	5 355 Kč
DPP (nad 10 000 Kč)	17 772 Kč	30 552 Kč	12 780 Kč
DPP (do 10 000 Kč)	10 000 Kč	10 000 Kč	0 Kč
Práce na černo (kompletně)	22 800 Kč	22 800 Kč	0 Kč
Práce na černo (s minimální mzdou)	21 920 Kč	25 520 Kč	3 600 Kč
Švarcsystém	19 267 Kč	22 800 Kč	3 533 Kč

Tab. 4.7 Srovnání forem zaměstnání z finančního hlediska, zdroj: vlastní výpočet

Tab. 4.7, která vychází z předešlých výpočtů (Tab. 4.2 – 4.6), přehledně porovnává čistý příjem zaměstnance, celkové náklady zaměstnavatele a příjem státu z jednotlivých forem zaměstnání.

Pro zaměstnance je nejvýhodnější formou z hlediska výše odměny práce na černo. Zde dostává totiž plnou výši své odměny (hrubá mzda = čistá mzda). Stejná situace nastává také v dohodě o provedení práce do měsíčního výdělku 10 000 Kč. Ovšem velikost odměny není

tak vysoká a chtěl-li by zaměstnanec odměnu v této dohodě zvýšit, musel by již odvádět sociální a zdravotní pojištění. Proto je tato forma vhodná spíše pro kombinování s jinou formou zaměstnání. Například s pracovním poměrem. V této situaci by však zaměstnanec musel odvést z dohody o provedení práce daň, vzhledem k nemožnosti mít podepsáno v jednu dobu prohlášení k dani u dvou zaměstnavatelů.

Zaměstnavateli se nejvíce vyplatí hned několik forem zaměstnání. Minimální náklady má při práci na černo, švarcsystému a také u dohody o provedení práce, kde výše odměny zaměstnance nepřesáhne 10 000 Kč. U dohody o pracovní činnosti se celkové náklady mohou na první pohled zdát nízké. Musíme ovšem zohlednit i rozsah odpracovaných hodin zaměstnance, který je o polovinu nižší než u pracovního poměru.

Co se týče příjmu pro stát, tomu se jednoznačně nejvíce vyplatí pracovní poměr a dohoda o provedení práce s výdělkem nad 10 000 Kč. Zde totiž dostává příjem za sociální a zdravotní pojištění od zaměstnance i zaměstnavatele a navíc zálohu na daň z příjmu od zaměstnance. Nejméně se státu vyplatí samozřejmě práce na černo, ze které nemá žádné příjmy.

4.3 Vyhodnocení

4.3.1 Pohled zaměstnance

Vezmeme-li v úvahu všechny zmiňované finanční a nefinanční faktory, dojdeme k výsledku, že legální zaměstnávání mírně vede nad tím nelegálním. Pravdou samozřejmě zůstává, že z finančního hlediska vše vypovídá ve prospěch práce na černo a švarcsystému. Ale v momentě, kdy k tomu zahrneme i nefinanční faktory například jistotu, faktor času, ochranu Zákoníkem práce a podobně, není výsledek již tak jednoznačný. Přeci jenom z dlouhodobého hlediska je pro zaměstnance nejlepší variantou pracovat legální cestou (konkrétně pracovním poměrem). Povinné odvody na sociální pojištění se mu započítávají do jeho starobního důchodu, což znamená, že čím déle pracuje tímto legálním způsobem, tím více státu odvede a v budoucnu může pobírat vyšší důchod. Navíc, jak již bylo zmíněno, nelegální formy zaměstnání mají největší koncentraci v sezónních a nárazových pracích, což neumožňuje zaměstnanci z dlouhodobého hlediska žádnou perspektivu. Tyto práce slouží především jako jednorázový přivýdělek.

V úvahu přichází také varianta s prací na černo, kdy je zaměstnanci vyplácená minimální mzda na základě pracovní smlouvy a zbytek odměny dostává v hotovosti. Opět však nejde o vhodný způsob zaměstnání z dlouhodobého hlediska, jelikož pojistné odvody nejsou dostatečně vysoké na to, aby mohl v budoucnu zaměstnanec počítat se slušnějším starobním důchodem.

Zajímavou variantou může být kombinace legální a nelegální práci. Zaměstnanec by pracoval legálně na pracovní poměr a příležitostně si přivydělával prací na černo. Ovšem zda se vyplatí podstoupit ono riziko z odhalení, už záleží individuálně na každém jedinci zvlášť.

Nejideálnější řešení nabízí kombinace pracovního poměru a dohody o provedení práce (v případě výdělku do 10 tisíc korun). Oproti výše zmiňované kombinaci je sice tento způsob finančně o něco méně výhodný. Zaměstnanec zde totiž musí z této dohody odvádět daň (daňové prohlášení má již podepsáno u pracovního poměru). Jednalo by se však o částku v maximální výši 1 500 Kč, což je únosné. Pro tuto variantu navíc vypovídá fakt, že je naprosto legální.

4.3.2 Pohled zaměstnavatele

Finanční stránka vypovídá jednoznačně ve prospěch zaměstnávání lidí na tzv. švarcsystém, dále také na práci na černo. Přihlédneme-li také k nefinančním faktorům, zůstávají tyto nelegální způsoby zaměstnávání i nadále v mírném pomyslném vedení. Důležitou roli zde totiž hraje osvobození zaměstnavatele řídit se Zákoníkem práce a Zákonem o zaměstnávání. Otázkou však zůstává, zda se tomuto zaměstnavateli vyplatí riskovat vysokou pokutu v případě odhalení.

Tzv. zlatou střední cestou by pro zaměstnavatele mohlo být zkombinování pracovního poměru a dohody o provedení práce. Část zaměstnanců by tedy pracovalo na pracovní poměr a část na tuto dohodu. Například 50 stálých zaměstnanců (pracovní poměr) a 100 brigádníků (DPP). Zajistí-li zaměstnavatel, aby tito brigádníci nepřekročili měsíční výdělek 10 000 Kč, nebude za ně muset odvádět sociální a zdravotní pojištění. Touto kombinací zaměstnávání tedy ušetří a navíc neriskuje žádnou pokutu od Státního úřadu inspekce práce.

4.3.3 Pohled státu

Státu se samozřejmě vyplatí formy zaměstnání, které jsou legální. Konkrétně nejvyšší příjmy má z pracovního poměru. Z nelegálních způsobů mu plynou minimální nebo dokonce nulové příjmy.

5 Závěr

Cílem této práce bylo porovnat vybrané formy legálního a nelegálního zaměstnávání a zhodnotit, které se nejvíce vyplatí zaměstnanci, zaměstnavateli a státu. V práci byly použity metody popisu, analýzy, standardizovaného rozhovoru a komparace. V prvních dvou kapitolách (nepočítáme-li úvod) byly popsány jednotlivé formy legálního a nelegálního zaměstnávání včetně jejich členění, typických náležitostí a způsobů odměňování. V kapitole nazvané „Legální způsoby zaměstnávání“ se konkrétně jednalo o pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. V této kapitole byly dále rozebrány nejzákladnější body související s pracovním poměrem, které vychází ze Zákoníku práce. Jednalo se například o zkušební dobu, odstupné, dovolenou, náhrady mzdy atd. V další kapitole, ve které se naopak pojednávalo o nelegálních formách zaměstnávání, byla popsána práce na černo a švarcsystém. Na základě údajů, které byly poskytnuty Státním úřadem inspekce práce, byla v této kapitole zpracována statistika týkající se kontrol a pokut v oblasti nelegálního zaměstnávání za rok 2012. V této statistice jsme došli k jednoznačnému závěru, že švarcsystém zdaleka nepatří mezi nejčastěji využívané pracovní formy v nelegální oblasti a že mnohem častěji jej využívají cizinci, kteří tímto způsobem obcházejí povinnost mít pracovní povolení k výkonu práce na území České republiky. V roce 2012 provedly kontrolní orgány celkem 35 577 kontrol a odhaleno bylo 5 078 nelegálně pracujících osob.

Po těchto dvou kapitolách, kde došlo zatím pouze k „představení“ vybraných forem zaměstnávání, následovala kapitola, ve které již byly tyto formy blíže zanalyzovány a porovnány mezi sebou. Rozhodujícím faktorem v tomto srovnávání však nebyla pouze finanční stránka, ale byly zohledněny i další podstatné faktory, které na konečný výsledek hodnocení měly vliv. V práci byla obsažena analýza šesti těchto nefinančních faktorů. Patřila mezi ně jistota, ochrana a bezpečí, benefity, faktor času, nezaměstnanost a daňová politika státu. Pro srovnání z finančního hlediska byla stanovena hrubá mzda 22 800 Kč, jejíž výše odpovídá průměrné hrubé mzdě ve stavebnictví za rok 2012. Právě ve stavebnictví je totiž jedna z největších koncentrací nelegálních prací. Prostřednictvím srovnání výpočtů čisté odměny zaměstnance, celkových nákladů zaměstnavatele a příjmů státu v jednotlivých formách zaměstnání jsme došli k následujícím závěrům.

Zaměstnanci se z čistě finančního hlediska nejvíce vyplatí pracovat na černo. Nemusí zde totiž odvádět zálohy na daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění. Výše hrubé mzdy se tedy rovná čisté mzdě. Švarcsystém, práce na černo a dohoda o provedení práce, ve které výše

odměny nepřesáhne 10 tisíc korun, jsou nejvýhodnější formy zaměstnání pro zaměstnavatele. Ve všech těchto případech totiž nemusí za své zaměstnance státu odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění. A co se týče státu, tomu plynou největší příjmy z pracovního poměru.

Ovšem hodnocení se poměrně změnilo v momentě, kdy jsme k výsledkům zapojily také zmiňované nefinanční faktory. U zaměstnance přestala být nejvýhodnější formou zaměstnání práce na černo, ale nově kombinace pracovního poměru a dohody o provedení práce s výdělkem do 10 tisíc korun. V této kombinaci má totiž zaměstnanec relativní jistotu trvalé práce v podobě pracovního poměru (není-li samozřejmě ve zkušební době) a přivýdělku, který mu poskytne dohoda o provedení práce. Zaměstnanec je dále chráněn Zákoníkem práce, který mu poskytuje právo na dovolenou, náhrady mzdy, příplatky ke mzdě a případně také odstupné. Z časového hlediska se mu tato forma také vyplatí, jelikož sociální pojistné, které odvádí v pracovním poměru, v budoucnu ovlivní výši jeho důchodu.

Zaměstnavateli se i po přihlédnutí k nefinančním faktorům nejvíce vyplatily nelegální formy práce. Při zaměstnávání osob na černo nemá totiž povinnost řídit se Zákoníkem práce. Nemusí tedy řešit rozvržení pracovní doby, dovolené, nemocenské, odstupné atd. Jedinou kaňkou představovalo riziko odhalení a následné pokuty. V práci však také bylo navrženo vhodné legální řešení pro zaměstnavatele. Tím byla stejně jako u zaměstnance kombinace pracovního poměru a dohody o provedení práce. Zaměstnavatel by měl například 50 stálých zaměstnanců (pracovní poměr) a 100 brigádníků (DPP). Nyní by mu už jen stačilo ohlídat, aby výše měsíční hrubé odměny brigádníků nepřekročila 10 tisíc korun. Do této hranice je totiž v dohodě o provedení práce zaměstnavatel i zaměstnanec osvobozen od placení pojistných odvodů.

Pro úplnost, ačkoli je to zřejmé, ještě zbývá vyhodnocení pro stát. Tomu se samozřejmě nejvíce vyplatí zaměstnání konané prostřednictvím pracovního poměru. Z něj má totiž příjmy v podobě zálohy na daň z příjmů a pojistného od zaměstnance a pojistného placené zaměstnavatelem za svého zaměstnance.

V konečném zúčtování jsme tedy došli k výsledku, že pracovní poměr (popř. ve spojitosti s DPP) je pro všechny zúčastněné strany nejvhodnější. Závěrem snad už jenom dodat, že cíl práce byl splněn.

V otázce, zda se více vyplatí legální nebo nelegální forma zaměstnávání, bychom však měli v první řadě zohlednit jednu velice důležitou skutečnost. Tou je samotná podstata toho,

že práce na černo a švarcsystém nejsou legální. V dokonalé společnosti by se tedy tyto formy zaměstnání neměly vyskytovat vůbec.

Seznam použité literatury

Knižní publikace

- [1] COMMISSION ON CIVIL RIGHTS (U.S.). [i]The Impact of Illegal Immigration on the Wages and Employment Opportunities of Black Workers.[/i] Government Printing Office, 2010. 100 s. ISBN 978-01-6087-365-2.
- [2] FASSMAN, Martin.[i]Stínová ekonomika a práce na černo[/i]. Praha: Soudy, 2007. 358 s. ISBN 978-80-86846-21-7.
- [3] KAPOUN, Radek. [i]Aktuální průvodce problematikou nelegálního zaměstnávání pro podnikatele[/i]. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 102 s. ISBN 978-80-7263-755-3.
- [4] NEŠČÁKOVÁ, Libuše. [i]Jak skončit pracovní poměr[/i]. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. 172 s. ISBN 978-80-247-4038-6.
- [5] NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. [i]Zákoník práce 2013 v praxi : komplexní průvodce s řešením problémů : (právní stav k 1.1.2013).[/i] 2. vyd. Praha: Grada, 2013. 381 s. ISBN 978-80-247-4629-6.
- [6] PETR, Pavel. [i]Pracovní právo: pracovní smlouva, pracovní doby, zaměstnavatel, odpovědnost, zaměstnanec, výpověď, odbory[/i]. 1. vyd. Brno: Sokrates, 2005. 168 s. ISBN 80-86572-19-6.
- [7] SCHIFFER, Vladimír. [i]Vnitřní kontrolní systém. Významný nástroj ochrany majetku a hospodaření účetních jednotek.[/i] Praha: ASPI, 2009. 224 s. ISBN 978-80-7357-436-9.
- [8] VANČUROVÁ, Alena a Stanislav KLAZAR. [i]Sociální a zdravotní pojištění – úvod do problematiky.[/i] 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 121 s. ISBN 978-80-7357-381-2.
- [9] ŽENÍŠKOVÁ, Marta. [i]Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných s komentářem a příklady k 1. 1. 2012.[/i] 4. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 151 s. ISBN 978-80-7263-735-5.

Legislativa

- [10] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [11] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [12] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Interní zdroje

- [13] Státní úřad inspekce práce v Opavě.

Seznam zkratek


ČR	Česká republika
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EC	European commission (Evropská komise)
EU	Evropská unie
ORSEU	Office de Recherches Sociales Européennes (Evropský sociální výzkum)
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
ZTP/P	Zvlášť těžké postižení / průvodce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2013.

.....


jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1: Vzor dohody o pracovní činnosti

Příloha č. 2: Vzor dohody o provedení práce